

Studie

Bienvenidos - Junge Spanier in Thüringen. Eine wissenschaftliche Begleitung zur Arbeitsgruppe „Junge Europäer in Thüringen Willkommen“



Inhalt

1. Problemaufriss.....	2
2. Untersuchungsdesign	3
2.1 Befragung der Expert_innen	3
2.1.1 Expertenauswahl	3
2.1.2 Leitfaden für die Expertenbefragung	5
2.2 Befragung der Unternehmen	7
2.2.1 Auswahl der Unternehmen	8
2.2.2 Fragebogen für die Unternehmensbefragung	8
2.3 Befragung der „gestrandeten Spanier_innen“	9
2.3.1 Zugang zu den Jugendlichen.....	10
2.3.2 Fragebogen für die Onlinebefragung	10
3. Expertenmeinungen zu Aufgaben und Herausforderungen der Willkommenskultur in Thüringen .	12
3.1 Ausgangslage: Das Ankommen und anfängliche „Stranden“ der jungen Spanier_innen in Thüringen	12
3.2 Wie sollte das Auswahlverfahren gestaltet werden?.....	15
3.2.1 Erwartete Teilnehmervoraussetzungen und Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland	15
3.2.2 Akteure im Auswahlverfahren.....	20
3.3 Welche Voraussetzungen sollten bei den Betrieben in Deutschland und beim „Matching“ der Berufswünsche bestehen?	21
3.3.1 Voraussetzungen bei den Betrieben	21
3.3.2 Überlegungen zum „Matching“	23
3.4 Welche Unterstützungsstrukturen werden benötigt und welche Erfahrungen gibt es?	25
4. Erfahrungsbericht der Unternehmen	27
5. Erfahrungsbericht der Spanier_innen	38
6. Lehren aus Bienvenidos – Junge Spanier in Thüringen	51
Anhang	53
Anhang 1: Projektgeschichte der „gestrandeten Spanier_innen“ in Thüringen nach Informationen aus den Expertengesprächen	54
Anhang 2: Interviewpartner	57

1. Problemaufriss

Das Angebots-Nachfrage-Verhältnis auf dem ostdeutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verändert sich seit einigen Jahren vom Überfluss zum Mangel: Nach einem massiven Arbeitskräfteabbau Anfang der neunziger Jahre in den neuen Bundesländern und einer darauf folgenden wirtschaftlichen Konsolidierung der Wirtschaft in vielen Bereichen mit einer deutlich geringeren Zahl von Arbeitskräften, bestand über zwei Jahrzehnte, bis ca. 2010, ein absolutes Überangebot an Jugendlichen zur Bewerbung um einen Berufsausbildungsplatz. Heute entsteht zunehmend Ersatzbedarf durch das vermehrte und gleichzeitige Ausscheiden der nunmehr älteren Belegschaft in den Betrieben. Zu dessen Deckung steht ihnen, auf Grund sinkender Schulabgängerzahlen vor dem Hintergrund eines massiven Geburtenrückgangs seit Anfang der neunziger Jahre und umfangreicher Abwanderungen gerader junger Menschen in der nachfolgenden Zeit, nur noch ein geringeres Angebot an Ausbildungsplatzbewerbern zur Verfügung. Das führt bereits heute zu einem ausgeprägten Bewerbermangel.

Dies bewog die Bundesregierung unter anderem das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) auf den Weg zu bringen. Seit Januar 2013 werden durch das Programm¹ ausbildungsinteressierte Jugendliche und arbeitslose junge Erwachsene aus EU-Staaten bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung oder einer qualifizierten Beschäftigung in Deutschland unterstützt. Hiermit soll ein Beitrag zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU, zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland sowie zur Förderung der beruflichen Mobilität geleistet werden.²

Seit Deutschland die Zuwanderer als wichtige Ressource für sich erkannt hat, erfahren die Integrationsprozesse eine erhöhte Aufmerksamkeit. Allerdings ist vielerorts nach wie vor wenig systematische Unterstützung im Integrationsprozess zu verzeichnen. Diese nicht zufriedenstellende Situation wird durch die derzeitige Zuwanderung (besonders von Asylsuchenden aus Krisenregionen) nochmals deutlicher. Alle lernen gerade (wenn oft auch unfreiwillig) schnell dazu, indem viele Kräfte auf das Thema der Zuwanderung konzentriert werden.

Im Oktober 2013 kamen ca. 120 sogenannte „gestrandete Spanier_innen“³ nach Thüringen. Aufgrund fehlender Erfahrung und des Einsatzes privater Arbeitsvermittler begann das Programm mit vielen Stolpersteinen. Nicht alle spanischen Jugendlichen sind geblieben, aber die meisten lernen heute in Thüringen und erste holen bereits ihre Familie nach.

Hier eröffnet sich beispielhaft für Thüringen ein einmaliges Zeitfenster, um den Weg der ersten Generation von Jugendlichen und Jungerwachsenen nach Deutschland über MobiPro-EU zu dokumentieren, ihr Ankommen zu beschreiben, ihre Erfahrungen aufzunehmen, ihr weiteres Leben in Deutschland nachzuverfolgen und Schlüsse für eine Willkommens- und Anerkennungskultur

¹ In diesem Bericht MobiPro-EU 1 genannt

² Vgl. BMAS (2014): Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

³ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/thueringen-matthias-machnig-sorgt-fuer-jobs-fuer-gestrandete-spanier-a-928573.html> [letzter Zugriff: 15.02.2016]

daraus zu ziehen. Die „Held_innen der ersten Stunde“, die sich zeitig auf den Weg gemacht und in die Ungewissheit gewagt haben, können die Lehrmeister_innen der Generationen von morgen werden.

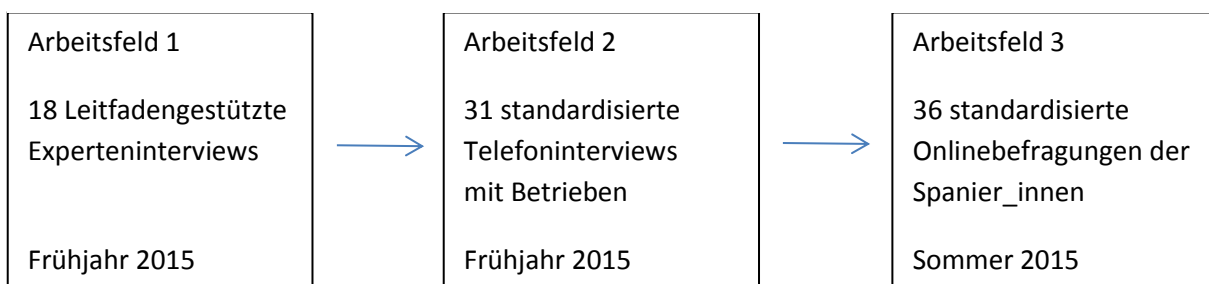
2. Untersuchungsdesign

Nachdem im Oktober 2013 ca. 120 junge Spanier und Spanierinnen durch die Initiative privater Arbeitsvermittler nach Thüringen kamen und daraufhin in Erfurt „strandeten“, begann das in diesem Zuge ins Leben gerufene Programm mit vielen Stolpersteinen. Alle Beteiligten mussten sehr schnell dazu lernen, damit das Vorhaben im Sinne der angekommenen Jugendlichen und der fachkräftesuchenden Unternehmen zum Erfolg wird.

Die hier vorgestellte wissenschaftliche Begleitung zum Projekt verfolgt das Ziel, die Erfahrungen der Beteiligten bei der Integration spanischer Jugendlicher in Thüringen im Rahmen des Programms MobiPro-EU zusammenzutragen, um daraus Schlüsse für die zukünftige Arbeit ziehen zu können.

Damit können die ausländischen Jugendlichen besser auf den Weg zur Berufsausbildung in Deutschland vorbereitet werden. Um dies zu erreichen, werden drei Zielgruppen mit jeweils unterschiedlichen Befragungen angesprochen und die Ergebnisse der Befragungen hinterher zusammengeführt und interpretiert. In der folgenden Abbildung sind die Befragungsgruppen und Befragungszeiten zusammengefasst.

Abbildung 1: Befragungsplan zur wissenschaftlichen Begleitung spanischer Jugendlicher in Thüringen



Quelle: eigene Darstellung

2.1 Befragung der Expert_innen

In einer ersten explorativen Phase wurden zunächst Informationen über die Ankunft und den Verlauf der Integration der Spanier_innen gewonnen. Um der Vielfalt der Perspektiven und der beteiligten Akteure gerecht zu werden, wurden qualitative Experteninterviews durchgeführt. Mithilfe eines Leitfadens mit einigen Strukturierungsfragen wurden verschiedene Personen aufgrund ihrer Beteiligung an dem Prozess angesprochen.

2.1.1 Expertenauswahl

In Vorbereitung des Feldzugangs wurden zunächst relevante Akteure im Land Thüringen, die in den Rekrutierungs- und Integrationsprozess der „gestrandeten Spanier_innen“ involviert waren und sind, identifiziert und zusammengestellt. Im Zentrum des Befragungsinteresses standen Institutionen, Organisationen, Unternehmen und Einzelpersonen, die von ihren Erfahrungen mit den Maßnahmen der Unterbringung, Eingliederung, Begleitung, Beratung und Arbeitssuche der ca. 120 von einer privaten Personalagentur nach Thüringen vermittelten spanischen Jugendlichen berichten konnten. Weiterhin von Bedeutung waren jene Akteure, die bereits daran arbeiteten, längerfristige Strukturen sowie Netzwerke in der Fachkräfterekrutierung und -integration in Thüringen zu etablieren.

Die beteiligten Akteure wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt und für ein Experteninterview gewonnen:

2.1.1.1. Ämter und Behörden

Repräsentant_innen verschiedener Ämter und Behörden sollten die politische und institutionelle Ebene des Umgangs mit den „gestrandeten Spanier_innen“ beleuchten. Hierbei wurden in Abstimmung mit der Auftraggeberin Institutionen auf Bundesebene – die Spanische Botschaft sowie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – ebenso einbezogen, wie das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mit dem Welcome Center Thuringia, die Ausländerbeauftragte sowie die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit.

Die Auswahl erfolgte nach folgenden Überlegungen: In ihrer Not aufgrund der schlecht organisierten Unterbringungen hatten die „gestrandeten Spanier_innen“ bzw. deren Eltern schnell die Spanische Botschaft eingeschaltet, die fortan stark in den Integrationsprozess eingebunden wurde. Auch das Bundesamt für Migration wurde relativ früh in den Integrationsprozess einbezogen und konnte über die damalige Situation und institutionelle sowie politische Reaktionen Auskunft geben. Eine zeitlich etwas versetzte Zusammenarbeit fand mit Jobcentern der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen statt, welche sich der Vermittlung der „gestrandeten Spanier_innen“ in Ausbildung, Arbeit oder Praktikum annahmen. Über den gesamten (teilweise nachholenden) Integrationsprozess der „gestrandeten Spanier_innen“ war die Landesentwicklungsgesellschaft mit dem Welcome Center Thuringia an verschiedenen Netzwerk-, Vermittlungs- und Integrationsmaßnahmen beteiligt und zudem initiativ und steuernd tätig. Die Ausländerbeauftragte hat eine vermittelnde Rolle zwischen Ausländer_innen und Thüringer Regierung und Gesellschaft.

2.1.1.2. Zuständige Stellen und Berufsverbände

Der Fokus bei der Befragung der Zuständigen Stellen lag auf Anerkennungsverfahren und der Vermittlung der Spanier_innen in Ausbildungsberufe. Für die Auswahl der Zuständigen Stellen wurden die hauptsächlichen Ausbildungsberufe der Spanier_innen herangezogen, die vor allem in den Bereichen der Handwerkskammer sowie der Industrie- und Handelskammer zu finden waren.

Die meisten spanischen Jugendlichen sind Praktikant_innen, Auszubildende oder Beschäftigte in Mitgliedsunternehmen im Hotel und Gaststättengewerbe des Interessenverbandes DEHOGA Thüringen e.V. Aus diesem Grund wurde zusätzlich ein Interview mit einem_r Vertreter_in dieses Verbandes geführt, in dem vor allem die Vermittlung in Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse sowie die Vorbereitung der Spanier_innen und der Unternehmen im Hotel- und Gaststättenbereich umrissen wurde.

2.1.1.3. Soziale Einrichtungen und Verbände

In Thüringen gibt es verschiedene Bildungsträger und -einrichtungen, die sich mit der Vermittlung und Qualifizierung von Fachkräften sowie der Eingliederung in Gesellschaft und Berufsleben beschäftigen. Ansprechpartner_innen des Institutes für Berufsbildung und Sozialmanagement GmbH, des Arbeit und Leben Thüringen e.V. und die Gesellschaft für Internationale Wirtschaftsförderung und Management mbH (IWM) wurden zur Auskunft über das zu beschreibende Programm ausgewählt. Der Wohlfahrtsverband „Der Paritätische“ wurde ebenfalls in die Auswahl einbezogen, da er an der „Arbeitsgruppe spanische Auszubildende“ beteiligt war und ist vor allem im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung der jungen Spanier_innen von Interesse.

2.1.1.4. Betriebe

Einerseits zur Vorbereitung der geplanten Unternehmensbefragung andererseits zur Vertiefung der bisherigen Erfahrungen der Betriebe in der Zusammenarbeit mit den „gestrandeten Spanier_innen“ wurden zwei Unternehmen interviewt, die Spanier_innen beschäftigen oder beschäftigt haben. In Abstimmung mit der Auftraggeberin wurden dafür zwei kontrastierende Betriebe ausgewählt, die die Verschiedenheit der Branchen und Berufsfelder abdecken konnten.

2.1.1.5. Spanier_innen

Die eigentlichen Expert_innen sind natürlich vor allem die Betroffenen selbst. Qualitative Interviews mit zwei der „gestrandeten Spanier_innen“ dienten dazu, offen und ohne Antwortvorgaben deren Erfahrungen erheben zu können. Diese Interviews konnten einerseits einen wichtigen Beitrag zur Vorbereitung einer standardisierten Onlinebefragung der spanischen Jugendlichen leisten. Andererseits sind solche selbstläufigen Erzählungen insbesondere für die nachfolgende Interpretation der Ergebnisse der Onlinebefragung von besonderer Bedeutung. Um einen möglichst breiten Erfahrungshorizont abzudecken, wurde bei der Auswahl der qualitativ zu befragenden Spanier_innen in Absprache mit der Auftraggeberin darauf geachtet, dass sowohl ein_e Spanier_in, die im ländlichen Raum Thüringens lebt und arbeitet als auch ein_e Spanier_in in einer städtischen Umgebung befragt wurde. Außerdem deckten die beiden Spanier_innen unterschiedliche Berufe ab.

Eine Übersicht der 18 qualitativen Interviews mit zuständigen Stellen, sozialen Einrichtungen, Arbeitsgeber- und Berufsverbänden, Betrieben und Spanier_innen ist in Anhang 2 zu finden.

2.1.2 Leitfaden für die Expertenbefragung

Der Leitfaden für die Expertenbefragung umfasst elf relevante Fragebereiche (siehe Anhang 3 bis 5 einschl. Anschreiben). Jeder der Fragekomplexe beinhaltet eine übergeordnete Fragestellung, mit deren Hilfe die Expert_innen zu einer selbstläufigen Erzählung angeregt werden. Daneben sind untergeordnete, detailliertere Fragestellungen vermerkt, die dem_r Interviewer_in und den Expert_innen als Unterstützung dienen, falls der erste Erzählstimulus keine Erzählung generiert. Da die Auskunftsfähigkeit der einzelnen Expert_innen zu den verschiedenen Fragekomplexen variiert, wird der Leitfaden flexibel gehandhabt und auf den Kenntnisstand der Expert_innen angepasst, so dass sich aus der spezifischen Tätigkeit und damit zusammenhängend der Einbindung in den Integrationsprozess der Spanier_innen unterschiedliche Schwerpunkte in den Interviews ergeben.

Die Interviews wurden in den meisten Fällen telefonisch, in einzelnen Fällen aber auch persönlich vor Ort durchgeführt. Inhaltlich sind die elf ausgearbeiteten Fragekomplexe folgendermaßen überschrieben:

- 1 Einstieg
- 2 Ausgangspunkt: Stranden der Spanier_innen
- 3 Rekrutierung der Spanier_innen
- 4 Vorbereitung im Heimatland
- 5 Auswahl der Betriebe
- 6 Vorbereitung der Betriebe
- 7 Ankommen der Spanier_innen in der Region
- 8 Ankommen der Spanier_innen in den Betrieben
- 9 Verbleib
- 10 Rückkehr
- 11 Ausstieg

Zunächst bildeten allgemeine Fragen nach der Position und Verantwortung des_r Ansprechpartners_in in Bezug auf die 2013 in Thüringen angekommenen Spanier_innen den Einstieg, um die verschiedenen Maßnahmen und Zuständigkeiten der jeweiligen Akteure in Bezug auf die Integration der Spanier_innen zu erfassen. Eventuelle Veränderungen in der Zuständigkeit der Expert_innen, die sich im Verlauf des Integrationsprozesses ergeben haben, wurden an dieser Stelle ebenfalls erfragt.

Darauf folgend sollte die Ebene der (politischen) Koordination von Maßnahmen und Handlungen in Bezug auf die „gestrandeten“ spanischen Jugendlichen Eingang in die Betrachtung finden. Von Interesse waren dabei Hintergrundinformationen und offizielle oder inoffizielle Erklärungen darüber, wie und warum sich die jeweiligen Akteure zusammengefunden, vernetzt und abgesprochen haben. Das Verständnis über das so entstandene Netzwerk und die Unterstützungsstrukturen floss in die Fragen nach genutzten Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten der Befragungen mit den Unternehmen und den Spanier_innen ein.

Anschließend wurde der Blick weiter in die Vergangenheit gerichtet und es wurden der Prozess, die Zuständigkeiten und Kriterien der Auswahl der Spanier_innen sowie die Vorbereitungsmaßnahmen und -informationen im Heimatland beleuchtet. Viele der Expert_innen waren in die frühe Phase des Migrationsprozesses der Spanier_innen noch nicht involviert, es wurde aber davon ausgegangen, dass sie retrospektiv jeweils spezifische Informationen dazu erhalten und selber Deutungsmuster dazu entwickelt haben. Diese Deutungen sind für eine Charakterisierung und Einschätzung der Vorkenntnisse der spanischen Jugendlichen in der ersten Welle, aber auch für die Gestaltung der Rekrutierung und Vorbereitung der Spanier_innen in weiteren Wellen essentiell.

Bei der Auswahl der Betriebe wurde zwischen Unternehmen, die bereits in die Rekrutierung der „gestrandeten Spanier_innen“ einbezogen waren, und jenen, die erst später hinzugezogen wurden, unterschieden. Es war von Interesse, woher die Initiative zur Rekrutierung der jungen Spanier_innen ausging, wann und unter welchen Bedingungen sie in den Integrationsprozess eingebunden wurden und wie der Suchprozess von den Arbeitgeber_innen beurteilt wurde. Diese Informationen dienten als Grundlage zur Gestaltung der Unternehmensbefragung und sind gleichzeitig wichtig für die Organisation zukünftiger Unternehmensauswahlverfahren.

Die Fragen zur Vorbereitung der Betriebe bezogen sich auf die von externen Anlaufstellen zur Verfügung gestellten Informationen oder Unterstützungsleistungen. Zunächst wurde auf die Erfahrungen mit den Spanier_innen in der Vergangenheit eingegangen, um daran anschließend Verbesserungsvorschläge für die Zukunft einzuholen.

Die Fragen nach der Ankunft der Spanier_innen wurden unterschieden nach der Ankunft in der Region und der Ankunft im Betrieb, da in beiden Bereichen unterschiedliche Anspruchsgruppen beteiligt waren und unterschiedliche Maßnahmen getroffen wurden. Zunächst sollten die Anfangsbetreuungs- und Unterbringungsmodalitäten direkt nach der Migration nach Deutschland bzw. Thüringen geklärt werden. Darauf folgend sollten die weiteren ersten Schritte der Spanier_innen in der Region dargestellt und erste Integrationsmaßnahmen, wie Sprachkurse oder Berufsorientierungen angesprochen werden. Die Ergebnisse dieses Frageblocks gingen in die Strukturierung und Fragekonstruktion der Unternehmens- und Spanier_innenbefragung ein. Gleichzeitig gaben sie Hinweise darauf, wie die Erstbetreuung in weiteren Wellen der Rekrutierung in Spanien zukünftig organisiert werden sollte.

Bei den Fragen nach der Ankunft im Betrieb wurde der Fokus auf den Willkommensprozess im Betrieb, d.h. mit Vorgesetzten und Arbeitskolleg_innen sowie erste betriebliche Integrations- und Unterstützungsmaßnahmen gelegt. Dabei sollte deutlich werden, wie die Integration der Spanier_innen in die Belegschaft und den Arbeitsprozess verlief. Gleichzeitig sollte dargestellt werden, welche Unterstützungsstrukturen von betrieblicher Seite für die jungen Spanier_innen geschaffen wurden bzw. wie (erfolgreich) diese umgesetzt wurden und werden. Die Einschätzung der Gesprächspartner_innen über die Betriebe sollte wenn möglich die Entwicklung betrieblicher Maßnahmen über den Zeitverlauf darstellen, um mögliche Optimierungsmaßnahmen der Betriebe zu evaluieren. Auch die Angaben zu den betrieblichen Integrationsmaßnahmen wurden in die Spanier_innen- und Unternehmensbefragung eingepflegt, um diese detaillierter abfragen zu können.

Bei den Fragen zum Verbleib ging es für die Gesprächspartner_innen darum einzuschätzen, inwiefern die Spanier_innen in Ihrem Wohnumfeld integriert sind und welchen Kontakt sie zu Landsleuten pflegen. Damit wurden Informationen zu den sozialen Netzwerken und der sozialen Eingliederung in die Region eingeholt, die in die Spanier_innenbefragung aufgenommen wurden und Möglichkeiten für die Gestaltung einer zukünftigen sozialen Integration aufzeigen.

Ein kleiner Teil der nach Thüringen gekommenen spanischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen war bereits wieder nach Spanien zurückgekehrt. Bei den Fragen zur Rückkehr sollten die Gründe dafür – sofern sie bekannt sind – erfragt werden. Aber auch der Einfluss der in Spanien lebenden Familienmitglieder und Freunde auf die Spanier_innen in Thüringen und umgekehrt sollte in die Betrachtung eingehen.

Der Ausstieg aus den Experteninterviews diente der retrospektiven Gesamtbeurteilung des Umgangs mit den in Thüringen „gestrandeten Spanier_innen“ aus der Sicht des/der jeweiligen Gesprächspartners_in. Dabei sollten grundsätzliche Schwierigkeiten und positive Entwicklungen zum Ausdruck kommen, aber auch Handlungsspielräume für die weiteren Wellen der Rekrutierung in Spanien sowie potenzielle zukünftige Fachkräfteprojekte aufgezeigt werden. Von besonderem Interesse war auch, ob sich schon derzeit nachhaltige Veränderungen durch die Erfahrungen mit den „gestrandeten Spanier_innen“ zeigten, die sich auf das Arbeitsfeld der Expert_innen auswirken.

Insgesamt wurden für diese Studie 18 Experteninterviews durchgeführt. Die Gesprächsdauer lag im Durchschnitt bei einer Stunde. Die Interviews wurden mit dem Einverständnis der Gesprächspartner_innen elektronisch aufgezeichnet und für die Auswertung transkribiert. Die aus den Expertengesprächen gewonnenen Informationen dienten der Beschreibung des Gesamtprozesses und gingen in die Gestaltung der standardisierten Erhebungsinstrumente (Telefonbefragung für Unternehmen und Onlinebefragung der Spanier_innen) ein.

2.2 Befragung der Unternehmen

Vom 22. April bis zum 20. Mai 2015 wurde im Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) im Auftrag der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen die computergestützte Telefonbefragung zum Thema „Junge Europäer in Thüringen Willkommen“ durchgeführt. Aufgrund der geringen Fallzahl von 60 Betrieben war die Erfüllung der maximal möglichen Anzahl von Interviews in den Unternehmen, die über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Spanier_innen verfügen, angestrebt.

2.2.1 Auswahl der Unternehmen

Zur Vollständigkeit eines Blickes von außen auf das Ankommen der Spanier_innen und ihre Integration in Thüringen wurden die Unternehmen, die Spanier_innen bei sich zum Praktikum, zur Ausbildung und als Beschäftigte eingestellt hatten, angesprochen. Die Befragung erfolgte telefonisch mit Geschäftsführer_innen oder Personalverantwortlichen in den Betrieben.

Es sollten alle Betriebe, die spanische Jugendliche der ersten Welle als Praktikant_innen, Auszubildende oder Arbeitskräfte beschäftigen oder beschäftigt haben, für ein Interview gewonnen werden. Eine relativ vollständige Übersicht über die Betriebe lag der Auftraggeberin vor. Die Basis für die Stichprobe wurde durch die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen (LEG) zur Verfügung gestellt. Dabei handelte es sich um eine Übersicht zur beruflichen Anbindung der insgesamt 92 Spanier_innen in Thüringen. Zu sieben Personen gab es keine Informationen, die sich mit einem konkreten Unternehmen in Zusammenhang bringen ließen. Die Übersicht wurde aufgearbeitet, so dass die Unternehmen ermittelt werden konnten, die für die telefonische Befragung in Betracht kamen. Fünf von diesen Unternehmen beschäftigten zum Befragungszeitpunkt keine Spanier_innen mehr, hatten aber in der Vergangenheit welche bei sich angestellt.

Zu den Unternehmen wurden Adressen, Telefonnummern sowie die Branchenzugehörigkeit (WZ 2008) recherchiert. Nach Bereinigung aller Daten standen 44 Unternehmen für die Befragung zur Verfügung. Mit Unterstützung des Auftraggebers wurden die jeweiligen Ansprechpartner_innen in den Betrieben kontaktiert. Den potenziellen Gesprächspartner_innen wurde im Vorfeld ein Anschreiben mit dem Anliegen und dem Hintergrund der Studie elektronisch zugesandt. Die sorgfältige Vorbereitung der Befragung sicherte eine außergewöhnlich hohe Beteiligungsquote für Betriebe von 70 Prozent (31 der 44 angefragten Unternehmen nahmen an der Befragung teil, siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Beteiligung an der Telefonbefragung

Nettostichprobe für die Telefonbefragung	44
Kein Interesse an Interview	-6
Kein telefonisches Interview	0
Überhaupt keine Zeit	-7
Ohne Antwort aufgelegt	0
Abbruch/ begonnenes Interview nicht fortgesetzt	0
Erfüllte Interviews	31

Die Interviewdauer sollte 15 Minuten betragen. Es zeigte sich schnell, dass die anvisierte Interviewzeit von 15 Minuten deutlich überschritten wurde. Am Ende der Befragung betrug die durchschnittliche Interviewdauer fast 26 Minuten, was sicherlich der Brisanz des Themas und der Vielfalt der Erfahrungen zuzuschreiben ist. So berichteten die Betriebsvertreter_innen bereitwillig und ausführlich über die Erfahrungen des Integrationsprozesses.

2.2.2 Fragebogen für die Unternehmensbefragung

Als Erhebungsinstrument der Erfahrungen der Unternehmen, die „gestrandete Spanier_innen“ beschäftigen, wurde für die Befragung ein standardisierter Fragebogen entworfen, der mit den qualitativen Befragungen zweier Arbeitgeber_innen, die spanische Jugendliche beschäftigen, abgeglichen worden war.

Folgende Themenkomplexe sind in die Befragung eingegangen:

- 1 allgemeine Angaben zur Beschäftigtenstruktur,
- 2 Art und Umfang der Beschäftigungsverhältnisse mit den Spanier_innen,
- 3 Rekrutierung der Spanier_innen,
- 4 Erwartungen an die Spanier_innen,
- 5 Angebote für die Spanier_innen
- 6 Unterstützung der Spanier_innen bei der Integration,
- 7 allgemeine Angaben zum Unternehmen.

Der ausführliche Fragebogen kann dem Anhang 6 entnommen werden.

Um einen Überblick der Betriebe zu erhalten, wurden zunächst die Größe des Betriebes sowie die Qualifikationsstruktur der Gesamtbelegschaft erfragt. Analoge Fragen zur Qualifikation wurden anschließend in Bezug auf die Spanier_innen gestellt. Desgleichen wurde die Art der Beschäftigungsverhältnisse (Praktikum, Ausbildung, Mini-Job etc. erhoben).

Im Fragenblock zur Rekrutierung der Spanier_innen wurden die Art, die genutzte Plattform, die Unterstützungsdienstleistungen, Hinderungsfaktoren sowie Verbesserungsmöglichkeiten der Rekrutierung erfragt. In Abstimmung mit den Fragen zur Vorbereitung im Heimatland in der Spanier_innenbefragung (vgl. Abschnitt 2.3.2), konnten so später Überschneidungen aber auch Divergenzen der Informationsbeschaffung der Spanier_innen und der Rekrutierungsmaßnahmen der Unternehmen festgestellt werden.

Die Erwartungen an die Spanier_innen und die Voraussetzungen ihrer Beschäftigung in den Betrieben konnten – verglichen mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten der jungen Spanier_innen, die aus den Erfahrungsberichten der Onlinebefragung gewonnen wurden – zur Beurteilung der Passung von Stellenanforderung und Qualifikation der spanischen Jugendlichen herangezogen werden.

Der Fragekomplex zu den Informations- und Unterstützungsangeboten der Unternehmen ist mit der Befragung der spanischen Jugendlichen synchronisiert. Die Antworten der Unternehmen können so in der Auswertung den Antworten der Spanier_innen gegenüber gestellt und verglichen werden.

Ebenfalls mit der Befragung der Jugendlichen verknüpft sind die Fragen zum betrieblichen Integrationsprozess. Auch hier werden die Unterstützung durch externe Akteure, Integrationshemmnisse sowie Verbesserungsmöglichkeiten abgefragt, zusammen mit einer allgemeinen Beurteilung der Integration der Spanier_innen.

Eine letzte Frage dient der detaillierteren Klassifizierung der Unternehmen. So kann die Rekrutierungs- und Integrationspraxis, soweit die Fallzahlen es erlauben, entsprechend der Betriebsgröße und der Branche ausgewertet werden.

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse kann in Kapitel 4 nachgelesen werden.

2.3 Befragung der „gestrandeten Spanier_innen“

Besonders wichtig war uns natürlich die Meinung der ca. 120 Spanier_innen, die in Thüringen „gestrandet“ sind. Sie wurden online befragt. Dabei wurde davon ausgegangen, dass die spanischen Jugendlichen internetaffin sind und durch die einfache Handhabung des Links und des

Onlineformulars die Überwindung zur Teilnahme gering ist. Gleichzeitig konnten so auch Jugendliche erreicht werden, die temporär oder dauerhaft in ihre Heimat zurückgekehrt sind oder ihren Wohnort gewechselt haben.

2.3.1 Zugang zu den Jugendlichen

Es wurde angestrebt, alle ca. 120 im Jahr 2013 in Thüringen „gestrandeten Spanier_innen“ zu befragen. Die Kontaktdaten der jungen Spanier_innen lagen der Auftraggeberin in den meisten Fällen vor. Mit Unterstützung der Auftraggeberin wurden die Jugendlichen kontaktiert. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurde ein E-Mail-Anschreiben vorbereitet, mit dem Link zu der Befragung versehen und durch die Auftraggeberin versendet. Eine Teilnahme bei der Befragung war nur über den entsprechenden Link möglich. Da die Kontaktdaten dem ZSH nicht bekannt wurden, waren Ansprüche an die Anonymität und Datensicherheit der Befragung gewährleistet.

Um die Intention und Bedeutung der Studie darzustellen sowie die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, wurde zusammen mit der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen ein Anschreiben vorbereitet, welches den Spanier_innen als E-Mail zugeht.

Um eventuelle Sprachbarrieren zu verringern, wurde der Fragebogen von einer Muttersprachlerin mit sozialwissenschaftlicher Grundausbildung ins Spanische übersetzt und die Onlinebefragung zweisprachig angeboten.

Die Befragung startete am 01. Juli 2015. Eine Woche vor Ablauf der Befragung wurde eine Erinnerungsmail durch die Auftraggeberin versendet. Da es sich um eine umfangreiche Befragung handelte, wurde eine Möglichkeit des Zwischenspeicherns offeriert, so dass eine Unterbrechung und spätere Fortsetzung der Beantwortung möglich war. Damit sollte einem gehäuftem Abbruch der Befragung aufgrund von Motivationsverlust oder Zeitmangel vorgebeugt werden. Neun Fragebögen wurden trotzdem nicht beendet.

2.3.2 Fragebogen für die Onlinebefragung

Um die Erfahrungen der spanischen Jugendlichen in ihrem Heimatland, mit der Migration und der beruflichen wie auch der sozialen Integration in Thüringen zu erfassen, wurde in analoger Weise wie für die Befragung der Unternehmen ein standardisierter Fragebogen ausgearbeitet. Dieser wurde mithilfe der qualitativen Interviews mit zwei spanischen Jugendlichen und zwei ihrer Arbeitgeber_innen überarbeitet und dann mit der Auftraggeberin ausführlich diskutiert. Die Themenfelder der Befragung waren:

- 1 Gründe für die Migration und Destinationsentscheidung
- 2 Vorbereitung im Heimatland
- 3 Etappen seit der Ankunft und Status quo
- 4 Beurteilung des betrieblichen Integrationsprozesses
- 5 Beurteilung des außerbetrieblichen Integrationsprozesses
- 6 Persönliche Sicht auf die Zukunft

Bei der Erfassung der Erfahrungen der jungen Spanier_innen in der standardisierten Befragung wurde auf eine chronologische Abfrage der Ereignisse geachtet, um den Erinnerungsprozess zu erleichtern. Die Retrospektive beginnt daher mit der Situation im Heimatland, als die Migrationsentscheidung getroffen wurde. Hier wurde zunächst ein Bild über den Status des/der Befragten vor der Ausreise sowie über die Auslöser der Migrationsentscheidung nachgezeichnet. Die

Migrationsgründe wurden zur sauberen Trennung der Push- und Pull-Faktoren einmal in Bezug auf das Heimatland und später in Hinblick auf Deutschland bzw. Thüringen abgefragt. Mithilfe der Erhebung der Push-Faktoren im Heimatland wird deutlich, mit welchen Problemlagen die Spanier_innen eventuell konfrontiert waren, die sie zur Emigration drängten. Bei den Push-Faktoren werden die Gründe, nach Deutschland zu ziehen, gespiegelt, um zu überprüfen, ob der Zuzug nach Deutschland als Reaktion auf die genannten Problemlagen in Spanien zu verstehen ist. Damit werden Vorstellungen deutlich, welche die Befragten vor dem Zuzug nach Deutschland hatten.

Nach Abfrage der Situation im Heimatland sowie Gründen, dieses zu verlassen und nach Deutschland zu ziehen, wurde die Vorbereitung im Heimatland auf die Migration nachgezeichnet. Daran knüpften sich Fragen nach den bereits im Heimatland genutzten Informationsplattformen, den verfügbaren Informationen über das Arbeiten und Leben in Deutschland sowie zugängliche Unterstützungsmaßnahmen an. Dieser Fragenblock wurde, soweit möglich, mit dem Fragebogen der Unternehmensbefragung abgeglichen, um Differenzen in der Ansprache der Jugendlichen, Informationsmöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen vonseiten der Unternehmen auf der einen Seite und der Informationsbeschaffung und Unterstützungsbedarfe der jungen Spanier_innen auf der anderen Seite sichtbar zu machen.

Im dritten Frageblock des Erhebungsbogens wurde der Werdegang der Spanier_innen seit ihrer Ankunft in Deutschland bis zum Befragungszeitpunkt thematisiert. Dabei wurden die Bereiche regionale und berufliche Mobilität, soziale Einbindung sowie (Aus-)Bildung unterschieden. Dadurch konnte deutlich gemacht werden, inwieweit die Spanier_innen in Thüringen regional, sozial und beruflich integriert sind, welche Stationen, Veränderungen und Wechsel sie bereits in den verschiedenen Bereichen erlebt haben und welchen Einfluss diese Veränderungen auf ihre Integration hatten. Für die Beurteilung des Integrationsprozesses ist das Matching der Spanier_innen mit ihren individuellen Vorerfahrungen und ihrer aktuellen Beschäftigung, Ausbildung oder ihrem Praktikum von besonderer Bedeutung. Fühlen sich die Spanier_innen beispielsweise nicht qualifikationsadäquat beschäftigt, kann dies zu beruflicher Unzufriedenheit führen.

Ein Schwerpunkt der Beurteilung und Beschreibung des Integrationsprozesses liegt auf der Eingliederung im Betrieb. Die Fragen zur Integration im Betrieb beziehen sich auf die zwischenmenschlichen Beziehungen in der Belegschaft, Unterstützungsangebote vonseiten des Betriebes und Herausforderungen am Arbeitsplatz. Sie wurden mit dem Fragebogenentwurf der Unternehmensbefragung abgeglichen, wodurch die Ergebnisse hinsichtlich der Einschätzung der betrieblichen Integration vonseiten der Arbeitgeber sowie vonseiten der spanischen Jugendlichen einander gegenübergestellt werden konnten.

Ein weiterer Frageblock beleuchtet die gesellschaftliche Eingliederung und außerbetriebliche Unterstützungsangebote. Dieser Teil des Erhebungsbogens ist ebenfalls mit den Fragen der Unternehmensbefragung synchronisiert. Damit wurde erhoben, welche Anlaufstellen oder Plattformen die Jugendlichen in Vergleich zu den Unternehmen genutzt haben und wie diese beurteilt werden. Ein Schwerpunkt wurde auf die Sprache als ein Hauptinstrument der Integration gelegt.

Der letzte Fragekomplex widmet sich der Zufriedenheit mit dem Leben und Arbeiten sowie der persönlichen Einschätzung der Zukunft in Deutschland und der Region. Die Ergebnisse zu diesen Fragen geben Aufschluss darüber, inwiefern sich die anfänglichen Erwartungen an Deutschland

erfüllt haben und zu einem langfristigen Aufenthalt in Deutschland führten. Besonderes Augenmerk wurde auf die persönlichen Perspektiven der Spanier_innen in der Thüringer Region gelegt.

Die Fragen zur sozialen und betrieblichen Integration sowie zur persönlichen Sicht auf die Zukunft sind so angelegt, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt gestellt werden können. Zu verschiedenen Zeitpunkten als Panel abgefragt, kann die Integration der spanischen Jugendlichen besser in ihrem prozesshaften Charakter erfasst werden.

3. Expertenmeinungen zu Aufgaben und Herausforderungen der Willkommenskultur in Thüringen

18 Expertinnen und Experten wurden im Frühjahr 2015 nach ihren Kontakten und Erfahrungen mit den spanischen Jugendlichen befragt, die im Herbst 2013 für eine duale Ausbildung und zum Arbeiten nach Thüringen gekommen waren. Dazu gehören auch ausführliche Interviews mit zwei Betrieben und zwei Projektteilnehmer_innen, die in Vorbereitung der standardisierten Unternehmens- und Spanier_innenbefragung geführt wurden.

Da die Interviewten aus ganz verschiedenen institutionellen Kontexten kommen, unterscheiden sich auch ihre Sichtweisen zum Teil erheblich. Gerade diese Unterschiede erlauben es, sowohl Übereinstimmungen als auch Differenzen in den Einschätzungen im Hinblick darauf zu erkennen, welche Lehren aus dem bisherigen Verlauf des Projektes gezogen werden können und was bei der Etablierung einer Willkommenskultur in Thüringen verbessert werden kann und teilweise schon verändert wurde.

3.1 Ausgangslage: Das Ankommen und anfängliche „Stranden“ der jungen Spanier_innen in Thüringen

Hohe (Anfangs-)Motivation

Grundsätzliche Übereinstimmung besteht darin, dass die jungen Spanierinnen und Spanier, die nach Thüringen kamen, hoch motiviert waren. Expert_innen aus Bildungs- und Beratungsgesellschaften betonen:

„[...] also, ich habe [...] den Eindruck, die waren wild entschlossen, ihre Zukunft vernünftig zu gestalten, was ja auch nachvollziehbar ist.“ [IV-Nr.2, S. 2f.]

„[...] von der Motivation her: Sie waren alle freundlich, aufgeschlossen und hatten eine sehr, sehr hohe Erwartungshaltung, was jetzt passiert, dass sie hier bleiben können und arbeiten oder eine Ausbildung aufnehmen können.“ [IV-Nr.6, S. 3f.]

Ähnlich lauten auch Stimmen aus der Wirtschaft:

„Und ein [...] Punkt ist, dass schon auch wir sagen können, dass viele von den Spaniern, die in der ersten MobiPro-Welle ankamen, also wirklich stark motiviert waren, zum Teil auch motivierter waren als deutsche Jugendliche.“ [IV-Nr.11, S. 7]

„Also, was sie [...] mitbrachten, war einfach eine hohe Motivation und das Interesse hier in Deutschland eine Ausbildung zu absolvieren.“ [IV-Nr.9, S. 5]

Ein_e Expert_in aus der Arbeitsagentur verallgemeinert:

„Das ist das, was wir im Rahmen von EU-MobiPro immer mehr feststellen: Wir bekommen Jugendliche, die eine Ausbildung in Deutschland machen wollen, die sehr, sehr motiviert sind und die sehr anstrengungsbereit sind, damit diese Ausbildung gelingt.“ [IV-Nr.4, S. 8]

Fehlende Informationen und organisatorische Defizite führten teilweise zu Frustration

Leider lief das Projekt sehr unglücklich an. Die jungen Spanierinnen und Spanier verfügten nicht über ausreichende Deutschkenntnisse. Sie hatten die erforderlichen Anträge für das Förderprogramm MobiPro-EU nicht gestellt und waren auch mit den unerlässlichen Formalitäten in Deutschland (Meldung des Wohnsitzes, Anmeldung bei einer Krankenkasse, Beantragung einer Steueridentifikationsnummer, Eröffnung eines Kontos usw.) nicht vertraut. Vielfach wussten sie bei ihrer Ankunft nicht, was beruflich auf sie zukommen sollte und kannten das duale Ausbildungssystem in Deutschland nicht. Auch bei der Versorgung mit Wohnraum gab es große Anfangsschwierigkeiten.

Ein_e Teilnehmer_in am Projekt erinnert sich an seine_ihre Ankunft in Thüringen:⁴

„Ich habe alles so komisch geföhlen und ich habe gedacht, ‚das ist nicht gut‘, glaube ich. Aber ich war schon hier und konnte nichts anderes machen. [...] Es war in der Nacht und sie setzten uns in ein Auto und sie gaben uns nichts zu essen und sie fuhren uns in ein Hotel. Und am nächsten Tag sagten sie mir, dass ich in diesem Hotel arbeiten muss.“ [IV-Nr.16, S. 6f.]

Auch in den folgenden Tagen wurde die Situation für die ersten Gruppen der Ankömmlinge nicht klarer. Ein_e Expert_in berichtet:

„Teilweise dachten die Auszubildenden oder dann eben doch Auszubildenden: Sie kommen hierher und machen zwei, drei Monate Saisonarbeit und fliegen dann zurück nach Spanien.“ [IV-Nr.10, S. 2]

Bei einem Teil der jungen Spanier_innen wirkten sich die anfänglichen Probleme und Missverständnisse – über die Bedingungen einer dualen Ausbildung in Deutschland und über den Ablauf des Projektes – ausgesprochen negativ auf die Stimmung aus.

„Irgendwann hatten sie einfach keine Lust. Und nach wenigen Tagen waren die ersten, die sagen: ‚Ich [...]‘, also nach sehr wenigen Tagen da war die Stimmung: ‚Ich will nach Hause. Die haben uns hier betrogen‘.“ [IV-Nr.8, S. 6]

Wie tief die Verunsicherung ging, sei an drei Beispielen illustriert: So erschienen ihnen Praktikum und Probezeit geradezu als ein „rechtloser Zustand“.

„[...] am Anfang war Praktikum, also keinerlei Schutz und auch bei den Ausbildungsverträgen waren die Leute auch mitnichten geschützt. Die hatten eine Probezeit von vier Monaten und in diesen Arbeitsverträgen stand klar: fristlose Kündigung von dem einen Tag auf den anderen ohne Begründung in der Probezeit von vier Monaten.“ [IV-Nr.8, S. 13]

Die Differenz zwischen Ausbildungsentgelt und Arbeitslohn wurde als diskriminierend empfunden:

„[...] in the Tarif of the hostellerie there is a different salary for people who have a permanent job and people who are Azubis. But problem is that many times they are making the same tasks. And the question is that many times they have this problem or this comparison between the Spanish and the German in that moment.“ [IV-Nr.7, S. 7]

⁴ Das Interview fand anderthalb Jahre nach der Ankunft statt. Die Deutschkenntnisse der Teilnehmer_innen haben sich inzwischen wesentlich verbessert, zum Teil wurden Fragen und Antworten aber auch gedolmetscht.

Auch die reguläre Dauer einer Berufsausbildung erschien mitunter als Fessel:

„Du wirst jetzt drei Jahre ausgebeutet.“ [IV-Nr.8, S. 18]

Die wichtigsten Ursachen für derartig gravierende Anfangsschwierigkeiten im Projekt liegen zweifellos in der schlechten Vorbereitung und Organisation seitens der anfänglich Verantwortlichen. Das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland war bei der Anwerbung nicht bekannt gemacht worden und auch die Tätigkeiten und Berufe, in denen die Spanier_innen eingesetzt werden sollten, waren nicht vorgestellt worden. Die private Arbeitsvermittlerin, die das Projekt initiiert hatte, erwies sich nach Ansicht mehrerer Expert_innen als überfordert.

Ein_e Expert_in weist auch darauf hin, dass sich die spanischen Jugendlichen, mit denen er_sie Kontakt hatte, vor ihrer Anreise selbst besser über einige Themen hätten informieren können.

„Ich sage, sie hätten sich im Heimatort viel besser darauf vorbereiten können. Wie gesagt, durch extrem einfache Maßnahmen, einfach gucken: Wie ist das Wetter in Erfurt im Herbst? Nicht einmal das. Die kamen hierher und haben sich bei mir beschwert, dass es kalt ist. [...] Es gibt Punkte, wo ich sage: Nein, sie tragen irgendwie Verantwortung für sich selbst und Sachen können sie selbst erledigen.“ [IV-Nr.8, S. 9]

Von den ursprünglich 128 jungen Spanier_innen, die im Herbst 2013 nach Thüringen gekommen waren, kehrte ein Teil entweder schon sehr bald oder nach einigen Monaten in die Heimat zurück. Die Gründe dafür waren individuell verschieden. Fast drei Viertel von ihnen (95 Personen bis zum Zeitpunkt der Expertengespräche) aber sind – unter inzwischen deutlich verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen – geblieben und haben sich entschieden, eine duale Berufsausbildung in Thüringen als Chance für sich wahrzunehmen.

Rasches Krisenmanagement

Zu dieser letztlich positiven Wendung der Dinge haben das rasch einsetzende Krisenmanagement und das hohe Engagement vieler Akteure im Lande maßgeblich beigetragen.

Ein_e Expert_in aus der Wirtschaft, die von Anfang an in den Prozess involviert war, erinnert sich:

„Am Anfang war eben viel Krisenmanagement. Also viel überhaupt erst einmal klären: Welche Auszubildenden haben keinen Ausbildungsplatz? [...] Wissen die überhaupt, was sie für eine Ausbildung hier in Deutschland machen sollen oder wollen? ... Auch mitunterstützen die eigentlich ganz einfachen Sachen, wie zum Beispiel den Gesundheitsausweis, [...] die hauptwohnsitzliche Meldung hier in Deutschland – die haben zum Teil ich, zum Teil hat das Welcome Center einige gemacht –, eine Steueridentifikationsnummer, die Krankenkasse, darum kümmern, dass alle Anträge für die ZAV [= Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Anm. der Autorinnen] zusammen sind, was dann allerdings recht schnell das Institut [für Berufsbildung und Sozialmanagement, Anm. der Autorinnen] IBS gemacht hat.“ [IV-Nr.10, S. 2]

Eine wichtige Rolle spielte das erst im September 2013 gegründete Welcome Center Thuringia bei der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen, das rasch in eine koordinierende Funktion hineinwuchs:

„Wir haben ja keine Aufgabe direkt als solche vorgeschrieben bekommen. Das hat sich mit der Situation, die damals entstanden war, ein Stückweit selbst ergeben. Und wir haben geguckt, wie können wir als Welcome Center dort die koordinierende Funktion oder das Bindeglied zwischen den Akteuren sein. [...] Dann haben wir geschaut, wie weit IHK, HWK, die DEHOGA und der PARITÄTISCHE dort eben an der Stelle mit einspringen können... Die Not war ja damals, damit das erste Geld überhaupt fließen kann aus dem Projekt MobiPro, dass alle mindestens erst einmal einen Praktikumsvertrag haben.“ [IV-Nr.5, S. 1]

Betriebe wurden angesprochen und stellten kurzfristig Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung. Dabei ließen sie sich von einer Mischung von Unterstützungsbereitschaft und eigenen Interessen leiten, wie ein anderer Experte_eine andere Expertin aus der Wirtschaft einschätzt:

„Ich denke in erster Linie an die Motivation, diesen Personen kurzfristig helfen zu können. Also, dass die eben aus dieser prekären Situation so schnell wie möglich herauskamen. Dann, dass sie natürlich, denke ich, auch Interesse daran haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, weil das ja auch [...] nicht immer so einfach ist.“ [IV-Nr.9, S. 12]

Letztendlich konnte mit dem erfolgreichen Krisenmanagement, nach Meinung einiger Expert_innen, auch ein Beitrag zur Wahrung des Images von Thüringen geleistet werden:

„Denn wir hatten ja [...] eine Situation, wo dann auch in den spanischen Medien – durchaus zu Recht – über die Situation in Thüringen gewettert wurde. Ich meine, Spanien hat darauf vertraut, dass Deutschland seine jungen Leute da aufnimmt und ihnen da auch eine Perspektive bietet. Und das ist ja fast vor den Baum gegangen. Und man hat nur dank des Engagements aller dann gesagt: ‚Okay, ihr habt das Ruder gerade noch einmal herumgerissen‘. Weil, es hätte ja einen bleibenden Schaden – generell auf Thüringen – werfen oder hinterlassen können, so dass dann künftig ausländische Zuwanderer sagen: ‚Nein, nach Thüringen gehen wir nicht. Da gibt es ja diese Story und das wollen wir nicht‘.“ [IV-Nr.12, S. 8]

3.2 Wie sollte das Auswahlverfahren gestaltet werden?

3.2.1 Erwartete Teilnehmervoraussetzungen und Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland

Nach übereinstimmender Expertenmeinung wird der Grundstein für die erfolgreiche Durchführung von MobiPro-EU-Projekten bereits im Heimatland der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gelegt. Deren sorgfältige Auswahl und Vorbereitung ist von großer Wichtigkeit. Dabei werden bereits durch die Förderrichtlinien von MobiPro-EU bestimmte Rahmenbedingungen für die Teilnehmerge Auswahl gesetzt.

Alter und Bildungsabschluss

Die Richtlinie für MobiPro-EU (2012)⁵ nannte als grundsätzliche Voraussetzungen und Ziele der Förderung: „Im Rahmen des Sonderprogramms können junge Menschen aus der EU im Alter von 18 bis 35 Jahren (in besonders zu begründenden Ausnahmefällen, z.B. in den Gesundheitsberufen bis zum Alter von 40 Jahren) gefördert werden, die aufgrund der angespannten Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in ihren Heimatländern nur geringe berufliche Perspektiven haben. Dadurch werden sie in die Lage versetzt, in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung in einem Engpass- bzw. Mangelberuf aufzunehmen“ (Nummer 1.1).

⁵ Richtlinie für das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“. Vom 27. Dezember 2012. BAnz AT 02.01.2013 B5.

Weiter hieß es: „Personen, die eine solche Beschäftigung in Deutschland aufnehmen wollen, müssen in der EU arbeitslos sein. Personen, die eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen wollen, müssen über einen anerkannten Schulabschluss, aber dürfen über keine abgeschlossene Berufsausbildung in ihrem Herkunftsland verfügen“ (Nummer 3.1).

Seit seiner Neuausrichtung mit den Fördergrundsätzen MobiPro-EU (2014)⁶ zielt das Programm nunmehr ausschließlich auf die Förderung ausbildungsinteressierter Jugendlicher im Alter von 18 bis 27 Jahren, d.h. die Vermittlung junger Fachkräfte (mit abgeschlossener Ausbildung) entfällt als Förderziel und die Altersgrenze wurde herabgesetzt. Bei konsequenter Einhaltung der neuen Bestimmungen dürften damit einige Schwierigkeiten, die bei den ersten Gruppen junger Spanier_innen in Thüringen zu verzeichnen waren, künftig nicht mehr auftreten.

Für die 2013 in Thüringen „gestrandeten jungen Spanier_innen“ waren unter großer Anstrengung aller Beteiligten in sehr kurzer Zeit Ausbildungsplätze akquiriert worden. Dies entsprach jedoch gar nicht immer den Interessen und berufsbiografischen Voraussetzungen der jungen Menschen, die häufig eine Arbeit suchten. Die meisten entschlossen sich dennoch zu bleiben und die Ausbildungsperspektive als Chance für sich zu ergreifen. Andere kehrten vorzeitig nach Hause zurück. In einigen Fällen wurden mit Unterstützung thüringischer Akteure auch Umorientierungen improvisiert. So hatte z.B. ein Spanier_in, der/die älter als 35 Jahre war, als Berufswunsch „Altenpfleger_in“ angegeben (um die höhere Altersgrenze in Gesundheitsberufen nutzen zu können) und war zunächst als Praktikant_in in einer Kindereinrichtung eingesetzt worden. Später räumte er_sie ein, dass er_sie in Spanien eigentlich als Berufskraftfahrer gearbeitet hatte. Schließlich konnte er_sie zu einem städtischen Versorgungsunternehmen vermittelt werden. Solche Fehlallokationen sollten mit der Neuausrichtung des Programms künftig ausgeschlossen sein.

Auch eine Überqualifikation von Teilnehmer_innen erwies sich in der Vergangenheit als nachteilig. So befanden sich unter den jungen Spanier_innen der ersten Gruppen nicht wenige mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium, die verständlicherweise wenig Interesse an einer betrieblichen Berufsausbildung zeigten.

Ein_e Expert_in führt folgendes Beispiel an:

„Also wir hatten einen, der hat in Spanien BWL studiert, der war ein halbes Jahr hier und hat dann relativ deutlich gesagt: Er kann jetzt genug Deutsch. Damit kann er sich als BWLer in Spanien sehr gut bewerben.“ [IV-Nr.10, S. 15]

Fragt man, ob auch Unterqualifikation ein Integrationshemmnis war oder sein könnte, fällt die Antwort ambivalent aus. Wirtschaftsvertreter_innen nutzten durchaus die Möglichkeit, Anforderungen für die Rekrutierung ausländischer Ausbildungsplatzbewerber_innen zu formulieren, um ihrem generellen Wunsch nach einem Realschulabschluss als (Mindest-)Voraussetzung Nachdruck zu verleihen:

„Also Voraussetzung ist der Schulabschluss, den die ausländischen Auszubildenden dann mitbringen, der muss in Deutschland anerkannt werden. Und da ist Voraussetzung, dass sie auch nach ausländischem Recht mindestens Realstufe in Deutschland erreichen.“ [IV-Nr.18, S. 2]

⁶ Fördergrundsätze zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ im Wege der Projektförderung. Vom 24. Juli 2014. BAnz 30.07.2014 B2.

„[...] das ist das, was bei der nächsten Anwerbung, was bei jeder Anwerbung aus einem europäischen Land, klar wäre. Es muss vergleichbar mit dem Realschulabschluss – mindestens der Abschluss – sein und das Sprachniveau muss stimmen.“ [IV-Nr.10, S. 3]

Solche Forderungen sind vor dem Hintergrund aktueller Diskussionen über die Ausbildungschancen von Hauptschulabsolvent_innen in Deutschland als problematisch einzuschätzen. So erklärte der_die befragte Expert_in aus dem Bereich Hotellerie/Gaststättenwesen ausdrücklich, ein Realschulabschluss sei ja auch in Deutschland Voraussetzung für die Ausbildung als Koch/Köchin bzw. Hotelfachmann/Hotelfachfrau und Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau. Im Gegenzug weist die Datenbank BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit in ihrem Steckbrief für den Beruf Koch/Köchin darauf hin: „Rechtlich ist keine bestimmte Schulbildung vorgeschrieben. In der Praxis stellen Betriebe überwiegend Auszubildende mit Hauptschulabschluss ein.“⁷ Auch für die anderen Berufe gibt es hierfür keine rechtlichen Vorschriften. In der Praxis werden künftige Restaurantfachleute etwa gleich häufig mit Hauptschulabschluss oder mittlerem Bildungsabschluss rekrutiert, künftige Hotelfachleute überwiegend mit mittlerem Bildungsabschluss.

Für die jungen Spanier_innen in Thüringen hat sich dieser Versuch, hohe Anforderungen an die schulische Vorbildung durchzusetzen, nicht negativ ausgewirkt. Der Grund liegt darin, dass das spanische Schulsystem eine zehnjährige Schulpflicht kennt. Der obligatorische Schulbesuch gliedert sich in die sechsjährige „Educación Primaria“ und die vierjährige „Educación Secundaria Obligatoria (ESO)“. Danach besucht man entweder die zweijährige Oberstufe, die zum „Bachillerato“ (Hochschulreife) führt oder man wählt den „Ciclo Formativo“, den Berufsbildungszweig. Thüringer Wirtschaftsexpert_innen hatten sich hierüber informiert und festgestellt, dass die Dauer des Schulbesuchs in Spanien bis zum Ende der ESO genauso lang ist wie in Deutschland bis zur Erreichung eines mittleren Bildungsabschlusses.

Sprachkenntnisse

Deutsche Sprachkenntnisse stehen unter den gewünschten Voraussetzungen, die junge Menschen im Programm MobiPro-EU mitbringen sollten, ganz vorn. Das sehen die Teilnehmenden selbst nicht anders als die befragten Expert_innen. So antwortet ein_junge_r Spanier_in auf die Frage, wie die Jugendlichen, die nach Deutschland kommen, vorbereitet werden sollten:

„Die Sprache lernen! Die Sprache lernen und die Sprache lernen und die Sprache lernen!“ [IV-Nr.16, S. 3]

Im gleichen Sinne äußert sich _e andere_r Spanier_in:

„Also ganz wichtig ist die Sprache. Also ohne die kann man nichts machen. Ich würde empfehlen, auf jeden Fall eine gute Deutschkenntnisse zu haben und dann ein bisschen Informationen über die Region, ein bisschen Geschichte von Deutschland und so etwas. Also mehr kann ich nicht empfehlen.“ [IV-Nr.15, S. 2]

Die Expert_innen unterscheiden teilweise zwischen der Beherrschung von Alltagssprache und Fachsprache. Besonders hoch veranschlagen sie für den Anfang eine gewisse alltagssprachliche Kompetenz:

⁷ Siehe <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/bkb/3726.pdf> (Stand: 02.03.2015, letzter Zugriff: 26.06.2015).

„Also ganz ganz oberste Priorität bei uns ist, das ist ja auch in dem zweiten MobiPro entsprechend aufgenommen worden, [...] die sprachliche Kompetenz, dass sie einfach sich erstmal möglichst gut alltagssprachlich ausdrücken können. Die Fachsprache ist ein zweiter Schritt. Der kommt dann sicherlich, da kann man viel in den drei Jahren Ausbildung auch machen. Aber die Sprache ist der zentrale, elementare Schlüssel, um nicht nur die Arbeit zu ermöglichen, sondern vor allem auch für die Spanier – oder auch Portugiesen, Polen, wer auch immer kommt – eine Integration überhaupt in dem fremden[...] Land Deutschland zu ermöglichen. Wer der Sprache nicht mächtig ist, der wird sich hier einfach nicht wohlfühlen.“ [IV-Nr.11, S. 3f.]

Die Richtlinien bzw. Fördergrundsätze für MobiPro-EU wurden inzwischen mehrfach verändert, wobei jedes Mal größeres Gewicht auf die vorbereitende Sprachausbildung im Herkunftsland gelegt wurde.

MobiPro-EU (2012) verlangte ursprünglich kein bestimmtes Niveau der Deutschkenntnisse, sondern sah – inputorientiert – die Finanzierung eines Deutschkurses im Herkunftsland bis zu acht Wochen im Umfang von maximal 170 Unterrichtseinheiten (UE) vor. Förderfähig in Deutschland waren dann weiterhin ein Sprachkurs (Vollzeit) bis zu vier Wochen im Umfang von maximal 85 UE zur Vorbereitung auf das Praktikum, ein praktikumsbegleitender Sprachkurs im selben Umfang sowie ausbildungsbegleitende Hilfen (Sprachkurs, Nachhilfe zum Berufsschulunterricht) maximal für die gesamte Ausbildungszeit.

MobiPro-EU (2013)⁸erhöhte den Umfang des förderfähigen Deutschkurses im Herkunftsland deutlich (auf bis zu 16 Wochen im Umfang von maximal 400 UE). Auch der Umfang des praktikumsbegleitenden Sprachkurses wurde (auf bis zu zwölf Wochen im Umfang von 210 UE) erhöht, während der praktikumsvorbereitende Sprachkurs in Deutschland entfällt.

Gravierend sind die Änderungen in MobiPro-EU (2014) mit dem Übergang von der bisher inputorientierten zu einer outputorientierten Betrachtungsweise. Jetzt soll die ausbildungsvorbereitende Deutschsprachförderung im Herkunftsland bis zum Niveau B1 („Fortgeschrittene Sprachverwendung“⁹) nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen führen. Allein dafür sind vorbereitend mindestens 600 Unterrichtseinheiten vorgesehen. Begleitende Sprachförderung während des Praktikums und der Ausbildung sowie gegebenenfalls Nachhilfe für die Berufsschule sind weiterhin möglich.

Erfahrungen haben gezeigt: Je geringer die sprachlichen Vorkenntnisse, desto höher waren und sind auch in sprachlicher Hinsicht die Belastungen für die jungen Spanier_innen nach ihrer Ankunft in Thüringen. Vor dem Hintergrund der krisenhaften Situation und der emotionalen Spannungen zu

⁸Richtlinie für das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-Eu)“. Vom 28. Oktober 2013. BAnz AT 31.10.2013 B2.

⁹Die Anforderungen für das Niveau B1 lauten: „Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.“ Siehe <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/> (letzter Zugriff: 27.06.2015).

Projektbeginn gab ein_e Expert_in folgenden Eindruck einiger Teilnehmer_innen von ihrem praktikumsbegleitenden Sprachkurs wider:

„Die Leute sind sechs Stunden im Sprachunterricht und die können nicht dann noch sechs Stunden lang schuften. Das geht nicht.“ [IV-Nr.8, S. 10]

Auch wenn diese Aussage sehr zugespitzt sein mag, sollte doch der Umfang der Belastungen weiterhin beobachtet und geprüft werden.

Inzwischen sind die jungen Spanier_innen bald zwei Jahre im Land. Es werden verschiedene Modelle ausbildungsbegleitenden Sprachunterrichts genutzt. So berichtet ein_e Expert_in:

„Wir haben ... die Möglichkeit über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge genutzt. Und die jungen Leute werden jetzt vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert, besuchen noch einmal 430 Stunden Integrationskurs. Und das machen sie ausbildungsbegleitend. [IV-Nr.6, S. 2]

Im ersten Ausbildungsjahr erhielten die Jugendlichen, die in einer Berufsschulklasse zusammengefasst waren, in der Zeit der theoretischen Blöcke täglich Sprachunterricht nach der theoretischen Ausbildung erteilt.

„Jetzt im zweiten Ausbildungsjahr, wo die jungen Leute mit deutschen Auszubildenden in den theoretischen Unterricht gehen, muss man das umstrukturieren. Da gab es die Möglichkeit nicht mehr, das anzudocken an die theoretische Ausbildung, und deshalb machen wir das jetzt begleitend zur praktischen Ausbildung. Und das Ziel ist, dass wir sie im August so weit haben, dass sie die B1-Prüfung bestehen.“ [ebd.]

„Die Hotels stellen [...] die jungen Leute im Moment, im zweiten Ausbildungsjahr, einen Tag pro Woche frei. Die bauen das in ihren Dienstplan ein, unterstützen das auch, dass sie hier herkommen können. Das sind ganz wenige Hotels, die diese Möglichkeit nicht sehen.“ [ebd.]

Es ist zu hoffen, dass die jungen Menschen die Anforderungen des Sprachunterrichts in Deutschland in Zukunft leichter bewältigen werden, wenn sie bessere Vorkenntnisse mitbringen. Die meisten Expert_innen in Thüringen begrüßen die höheren sprachlichen Eingangsvoraussetzungen bei MobiPro-EU (2014). Der_die eben zitierte Expert_in aus einer Bildungsgesellschaft gibt aber auch (indirekt) zu bedenken:

„Ja, im neuen Projekt müssen sie das mitbringen nach den neuen Regeln des MobiPro. Wir brauchen jetzt bis zum zweiten Ausbildungsjahr, um sie dahin zu bringen.“ [ebd.]

So wichtig das Niveau der Vorkenntnisse ist, deuten doch gleichzeitig alle vorliegenden Erfahrungen darauf hin, dass die jungen Menschen, die mit MobiPro-EU ins Land kommen, sicher auch künftig entscheidende sprachliche Fortschritte machen werden, wenn sie alltäglich in Thüringen arbeiten, lernen und leben.

„In dieser Situation lernt man natürlich wesentlich schneller als unter den Bedingungen im Ausland. Und ich finde es wesentlich wichtiger, dass man die Leute vernünftig rekrutiert, selbst wenn sprachlich noch nicht alles ganz rund ist, das ist gar nicht der Punkt. Wenn sie wirklich motiviert sind, dann lernen sie das im Land relativ schnell, und da finde ich wichtig, dass diese Anfangsphase im neuen Land ordentlich begleitet wird.“ [IV-Nr.2, S. 7]

(Grund-)Kenntnisse über Berufe und das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland

Einigkeit bei Expert_innen und jungen Spanier_innen der ersten MobiPro-EU-Welle besteht darüber, dass künftig schon im Herkunftsland sehr viel gründlichere Kenntnisse über die beruflichen Möglichkeiten sowie über Grundsätze und Ablauf einer betrieblichen Berufsausbildung in Thüringen vermittelt werden sollten. Eine Informationsbroschüre allein reicht dafür nicht aus.

So sagt ein_e Teilnehmer_in...

„Ich hatte eine Information, eine duale Ausbildung hier in Deutschland zu machen. Und es war über zehn Seiten, die wir durchlesen mussten. Und das war die einzige Information, die wir bekommen haben.“ [IV-Nr.15, S. 2]

... und ergänzt, was er_sie sich noch gewünscht hätte:

„Ich meine, was gibt es hier? Welche Möglichkeiten gibt es danach und vorher? Und die Perspektive, auch die internationale Perspektive und die Zukunftsperspektive hier in Deutschland oder sogar in Spanien zu machen.“ [ebd.]

Ein_e Vertreter_in der Wirtschaft schlägt von seiner_ihrer – naturgemäß ganz anderen – Warte vor, die interessierten Akteure in Thüringen könnten gemeinsam Anforderungsprofile erstellen, die schon bei der Auswahl und Vorbereitung der Teilnehmer_innen im Herkunftsland genutzt werden:

„[...] die Mitarbeiter des Welcome Centers müssten sich eigentlich mit dem Arbeitgeber, sie müssten eine Arbeitsgruppe bilden, ein Anforderungsprofil erstellen [...]. Ob das jetzt Gesundheitswesen oder Wirtschaftsbereich ist, das spielt da gar keine Rolle. Sie müssen halt die entsprechenden Arbeitskreise integrieren und hier ein Anforderungsprofil erstellen, was dann in dem Herkunftsland auch genutzt werden kann, um ausländische zukünftige Auszubildende zu finden und diese dementsprechend auf die Situation [vorbereiten], die sie dann in dem Ausbildungsland vorfinden, dass die darauf eingestellt sind.“ [IV-Nr.18, S. 8]

3.2.2 Akteure im Auswahlverfahren

Damit sind wir bei den Akteuren, die sich am Auswahlverfahren im Herkunftsland beteiligen sollten. Die Vorschläge von Expert_innen, die mit den jungen Spanier_innen der ersten MobiPro-EU-Welle Kontakt haben, gehen oft noch von der „alten“ Fördersituation auf Basis von MobiPro-EU (2012) und (2013) aus. Diese Richtlinien setzten auf individuelle Antragstellung und Individualförderung für junge EU-Bürger_innen und EU-Bürger, die nach Deutschland kommen. Die wichtigste Veränderung mit der Neufassung der Fördergrundsätze von 2014 besteht darin, dass nunmehr ausschließlich Projekte von Dritten („Trägern“) zur Förderung zugelassen sind. Damit können Unterstützungsstrukturen aufgebaut und Unterstützungsleistungen sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland besser fokussiert und professionalisiert werden, als es in der Vergangenheit der Fall war.

Mit dem Übergang zur Projektförderung werden im Grunde auch Vorschläge – wie die des_der eben zitierten Wirtschaftsvertreter_in – zur Implementation eines Auswahlverfahrens im Herkunftsland unter Einbeziehung eines „Scouts“ realisiert:

„Wenn wir ausländische Ausbildungen forcieren, dann müsste in dem jeweiligen Herkunftsland die Vorbereitung erfolgen. Das heißt, es müsste auch in dem Herkunftsland ein Auswahlverfahren implementiert werden. [...] Es müssten eigentlich vor Ort von dem jeweiligen Land, wo die Auszubildenden aufgenommen werden sollen, ein sogenannter Scout vorhanden sein, er diese Interessenten [...] schon einmal vorsichtet [...] um herauszufiltern: ‚Erfüllt er die Anforderungen,

erfüllt er das Anforderungsprofil des jeweiligen Arbeitgebers?'. Das müsste schon im Herkunftsland passieren, nicht wenn die in Deutschland angekommen sind [...]' [IV-Nr.18, S. 3]

Bei einem anderen Vorschlag geht es um das Tätigwerden der Kammern, in diesem Fall der Handwerkskammer, im Herkunftsland:

„Wir möchten unseren Betrieben nicht diese Blackbox der Jugendlichen zumuten, die hier ankamen. [...] Es muss zwingend möglich sein, dass jemand von der Handwerkskammer nach Spanien direkt vor Ort geht und dort mit einem Dolmetscher die Jugendlichen[]... informiert, also diese Beratungsgespräche [...] Und im Vorfeld muss das stattfinden, dass [...] sie dort mit einem Dolmetscher beraten, was möglich ist, wie die Ausbildung aussieht, was auf ihn zukommt, wie die schulische Anbindung aussieht, um einfach realistische Erwartungen bei den Jugendlichen dort zu wecken. Das ist in unseren Augen essentiell an der Stelle.“ [IV-Nr.11, S. 5]

Neben der Entsendung Ausbildungsberater_innen, „Scouts“ oder ähnlichen Personen in das Herkunftsland der Projektteilnehmer_innen setzen die Expert_innen auch auf die Zusammenarbeit mit etablierten Institutionen. Das kann die Zentrale Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit ZAV sein:

„Weil, sie [Mitarbeiter_innen der ZAV, Anm. der Autorinnen] sind in den europäischen Ländern tätig, die sind [...] mit allen europäischen Arbeitsverwaltungen verbunden und können die Rekrutierung direkt im Herkunftsland – dann ist es egal, ob es Spanien, Griechenland oder Bulgarien ist – die können das direkt dort tun. Da muss man junge Menschen, die man im Ausland berät, sehr gut über die Situation in ihrem Gastland, also in Deutschland, informieren und [...] sehr klar die Berufsbilder vorstellen.“ [IV-Nr.4, S. 3]

Auch die Außenhandelskammern kommen infrage:

„[...]dass man also frühzeitig mit den Außenhandelskammern Kontakt aufnimmt in der Region, aus der man Fachkräfte anwerben will und das sehr langfristig vorbereitet; dass man auf der anderen Seite natürlich auch Unternehmen hier vor Ort [in Deutschland] hat, die sich [...] nicht nur dazu bekennen, ausländische Fachkräfte zu beschäftigen, sondern die sich auch ein Stückweit dazu verpflichten; dass man idealerweise vielleicht auch mit diesen Unternehmern in das Ausland fährt und sich schon frühzeitig an der Auswahl der ausländischen Fachkräfte beteiligt.“ [IV-Nr.12, S. 7]

Genau diese „Klammerfunktion“ soll nach den neuen Fördergrundsätzen der Träger des jeweiligen MobiPro-EU-Projektes übernehmen: Er ist Anlaufstelle für die ausbildungsinteressierten jungen Menschen im Herkunftsland und koordiniert schon dort deren sprachliche und inhaltliche Vorbereitung. Zugleich hält er enge Kontakte zu den interessierten Unternehmen, Kammern und Verbänden in der Zielregion in Deutschland, kommuniziert deren Vorstellungen und Anforderungen und setzt schließlich den Prozess persönlichen Kennenlernens und Sich-Abstimmens zwischen den künftigen Auszubildenden und den künftigen Ausbildungsbetrieben in Gang. Im Zuge des Auswahlverfahrens greift er erforderlichenfalls auf Unterstützungsstrukturen und Unterstützungsleistungen z.B. seitens der ZAV oder der Außenhandelskammern zurück.

3.3 Welche Voraussetzungen sollten bei den Betrieben in Deutschland und beim „Matching“ der Berufswünsche bestehen?

3.3.1 Voraussetzungen bei den Betrieben

Die Betriebe, die Jugendliche im Rahmen von MobiPro-EU aufnehmen wollen, müssen zunächst einmal ausbildungsberechtigt sein und über die Voraussetzungen für die Durchführung der

Ausbildung in guter Qualität verfügen. Von Vorteil ist es auch, wenn bereits Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten und/oder Auszubildenden bestehen.

„Der Betrieb muss einen Ausbilder haben, der diesen Ausbilderschein hat. Er muss von der IHK ein anerkannter Ausbildungsbetrieb sein, also muss erst einmal alle Voraussetzungen mitbringen. Dann haben wir versucht zu gucken: Sind Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeitern beziehungsweise mit ausländischen Azubis schon vorhanden. Weil es einfach leichter ist, wenn ein Hotel weiß, worauf es sich einlässt.“ [IV-Nr.10, S. 5f.]

Unbedingt sollte der_die Vermittler_in im Vorfeld die Seriosität des Arbeitgebers_der Auftraggeberin prüfen (sofern er den Betrieb nicht ohnehin gut kennt). Keinesfalls darf es auf illegalem Wege zu diskriminierenden Arbeits- und Entlohnungsbedingungen kommen.

„Ich denke, dass es [...] sinnvoll ist, dass auch vorher kontrolliert wird, wer nimmt einen Auszubildenden auf. Zum Beispiel in der Krisenzeit, wo wir versucht haben, die Auszubildenden zu vermitteln, hatte ich teilweise Anrufe bei mir: ‚Ich suche eine Putzfrau und ich kann keinen Tarif bezahlen. Vielleicht kann der Auszubildende schwarzarbeiten?‘ Also so etwas darf auf keinen Fall [...] die Frage stellt sich nicht, dass ich da einen Auszubildenden hin vermittle.“ [IV-Nr.10, S. 8]

Vielmehr ist es sehr wichtig, dass sukzessive bestehende Ansätze einer Willkommenskultur in den Unternehmen (und in den Regionen) gepflegt und weiterentwickelt werden. Ein_e Expert_in betont hierzu grundsätzlich:

„Also wenn wir über Willkommenskultur reden in der Gesellschaft, dann erkennen wir ja die Defizite. [...]. Ein Unternehmen ist eine etwas kleinere Gesellschaft. Das heißt, es muss eine Art Willkommenskultur im Unternehmen geben und das ist nicht dadurch erreicht, dass der Geschäftsführer sich ‚committed‘, dass der Personaler nette Sonntagsreden schwingt, sondern das muss in die Belegschaft hineingetragen werden. [...] Das hat etwas mit Unternehmenskultur, mit Vielfalt und auch mit Offenheit zu tun.“ [IV-Nr.12, S. 8]

Konkret bedeutet Willkommenskultur auch solche scheinbar einfachen Dinge, wie auf den neuen Azubi zugehen, seine eventuellen sprachlichen und anderen Anfangsschwierigkeiten berücksichtigen, ihn ermutigen. Bei den ersten Gruppen junger Spanier_innen in Thüringen war viel Unterstützung bei der Unterkunft, bei Behördengängen und ganz allgemein beim Sich-Eingewöhnen erforderlich.

„Wenn jemand neu in das Unternehmen kommt, dann muss ich mich auch auf den vorbereiten [...] Ich muss mich um Einarbeitung kümmern. Ich muss mich unter Umständen um Unterkunft kümmern. Ich muss mich darum kümmern, dass der junge Mensch (wenn wir jetzt einmal von einem jungen Spanier ausgehen) ... auch einmal Feierabend hat und dann unter Umständen allein in seiner Wohnung sitzt. Das heißt, ich brauche auch Mitarbeiter, die vielleicht ihn in Vereine – ob das nun Sportvereine oder andere Vereine sind – [...] einfach mitnehmen, einführen und ihm das Gefühl geben, dass er auch dazugehört.“ [ebd., S. 9]

Vor allem die Erfahrung, dass Kollegen im Betrieb viel dabei helfen können, einem fremden jungen Menschen auch außerbetriebliche Zugänge zu eröffnen, damit er sich leichter in sein neues Umfeld integrieren kann, dürfte für künftige MobiPro-EU-Wellen nicht hoch genug einzuschätzen sein.

Deutlich wurde in den Experteninterviews aber auch, dass Willkommenskultur keine Einbahnstraße ist, sondern dass von den ausländischen (in diesem Falle spanischen) Jugendlichen Aufgeschlossenheit und Integrationsbereitschaft erwartet werden.

„Und für die Integration in Unternehmen – das ist jetzt auch eine Erfahrung, die wir ... in Sachen ‚Willkommenskultur‘ haben – ist es auch sehr, sehr wichtig, dass die dort beschäftigten deutschen Arbeitnehmer oder Thüringer Arbeitnehmer auch wissen: Derjenige möchte sich integrieren, und

da ist Sprache eben ein ganz, ganz wichtiger Aspekt und auch das Anerkennen unserer Kultur. Ich denke, dass das wichtige Voraussetzungen sind.“[ebd., S. 5]

Mitunter kann es zu Missverständnissen kommen: Aus einem Betrieb wurde berichtet, dass sich die Beschäftigten dort täglich in der Frühstückspause zusammensetzen und miteinander unterhalten. Selbstverständlich haben sie auch „ihre“ spanischen Jugendlichen dazu eingeladen und waren irritiert, dass diese sich nicht am Gespräch beteiligten, sondern zumeist schweigend auf ihre Handys schauten. Die Irritation löste sich schließlich ganz einfach: Deutsch zu sprechen fanden die jungen Spanier_innen damals schon bei der Arbeit so anstrengend, dass sie in der Pause nichts lieber wollten als einfach einmal abzuschalten.

Ein komplexes Thema, das in den Experteninterviews nur angerissen, aber nicht erschöpfend behandelt werden konnte und das sicher auch in Zukunft eine große Rolle spielen wird, ist das Thema der Gleichbehandlung: Wie viel zusätzliche Hilfe für Auszubildende und Beschäftigte aus dem Ausland ist sachlich wie menschlich sinnvoll und gerechtfertigt, ab wann könnte solche zusätzliche Hilfe womöglich in „Bevorzugung“ umschlagen? Ein_e Wirtschaftsvertreter_in fasst seinen Standpunkt dazu in die Worte:

„Also ich denke, dass es ganz wichtig ist, dass man [...] immer wieder sich zum Gespräch anbietet. Aber [...] man muss... die Spanierinnen und die Spanier in dem Fall einfach auch in die Pflicht nehmen, ... dass sie eben nicht darauf warten, dass alles vom Unternehmen bereitgestellt wird und das Unternehmen sie am Händchen entlangführt, sondern sie auch ihre Pflichten von sich aus wahrnehmen. [...] letztendlich ist [...] für das Unternehmen wichtig, dass man da keine – im Sinne der gleichwertigen Behandlung auch mit ... inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – [...] zu große Lücke schafft [...]. Also man muss das ordentlich begleiten und betreuen, aber sie sind genau Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie eben die inländisch Beschäftigten.“ [IV-Nr.9, S. 10]

Hier ist zweifellos Fingerspitzengefühl in jedem Einzelfall gefordert, denn es geht nicht nur um objektives Verhalten (insbesondere von Führungskräften), sondern auch um subjektives Empfinden sowohl bei den ausländischen als auch bei den inländischen Auszubildenden und Beschäftigten.

3.3.2 Überlegungen zum „Matching“

Das Matching zwischen den Berufswünschen der spanischen Jugendlichen und den Vorstellungen der Thüringer (Ausbildungs-)Betriebe ist nicht immer einfach. Dies gilt gerade dann, wenn den Beteiligten klar ist, dass es um eine dreijährige Ausbildung und damit um eine längerfristige Perspektive und nicht um zeitlich eng begrenzte (Saison-)Arbeit geht.

Die Betriebe wollen verständlicherweise vorrangig Ausbildungsplätze in solchen Berufen besetzen, in denen sie gewisse Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber_innen zu finden. Das entspricht durchaus der Zielstellung von MobiPro-EU, und sie werden darin auch von der Arbeitsverwaltung unterstützt.

„Wenn uns Ausbildungsbetriebe in Sachsen-Anhalt oder Thüringen freie Ausbildungsstellen melden, dann versuchen wir, die Stellen natürlich aus dem Klientel der regional ortsansässigen Schulabgänger zu besetzen. In den meisten Fällen [...] kann man natürlich eine Ausbildungsstelle hier im Land auch mit Inländern besetzen. Da, wo das nicht geht [...] sprechen [wir] mit den Ausbildungsbetrieben über die Möglichkeit, ausländische Auszubildende anzuwerben. [...] Und wenn dann Interesse besteht an dem Thema ausländische Auszubildende, dann wird dieses Geschäft sukzessiv an die ZAV vergeben.“ [IV-Nr.4, S. 4]

Bei Angehörigen der ersten MobiPro-EU-Welle in Thüringen bestanden teilweise Zweifel, ob beispielsweise eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättenwesen für sie sinnvoll sei. Die Meinungen – auch bei den befragten Expert_innen – gingen auseinander.

Ein_e Expert_in mit engen Kontakten zu einigen spanischen Jugendlichen erklärte kategorisch:

„Also mit einer Ausbildung als Restaurantfachleute, damit kann man in Spanien auch nichts anfangen. Also die Ausbildung an sich bringt die Leute in Spanien dann nicht weiter.“ [IV-Nr.8, S. 18]

Ein_e Expert_in aus dem Bereich der Politik verwies dagegen nicht nur auf die anfängliche Notsituation, rasch eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen für die Ankömmlinge zu akquirieren, sondern äußerte sich auch grundsätzlich zur Rolle des Tourismus in Spanien und zum möglichen Nutzen einer Ausbildung in diesem Bereich:

„Spanien ist ein Land, [...] wo Tourismus eine große Rolle spielt, und auch dort brauche ich qualifizierte und ausgebildete Menschen. Und im Übrigen, auch im Gastronomiebereich gibt es Erwerbschancen in Deutschland. Von daher, glaube ich, ist es mal ein ganz guter Einstieg für die Jugendlichen gewesen.“ [IV-Nr.14, S. 6]

Ein_e junge_r Spanier_in, der_die zu Hause zwei Jahre lang als Kellner_in und Hilfskellner_n gearbeitet hatte und jetzt in Thüringen Koch_Köchin lernt, meint:

„Ja, es gab verschiedene Möglichkeiten: entweder Koch oder Kellner oder Rezeptionist, Mechatroniker. Und mir hat deutscher Koch gefallen. Es ist vieles nützlich und es ist eine Zukunftsperspektive.“ [IV-Nr.15, S. 2f.]

Auch in zukünftigen MobiPro-EU-Wellen wird zwischen den beruflichen Wünschen der Jugendlichen und den Vorstellungen und Möglichkeiten der Betriebe zu vermitteln sein. In den Grundzügen sollte dies bereits im Zuge des Auswahlverfahrens und der Vorbereitung im Herkunftsland geschehen. In Deutschland folgen dann das Praktikum, in dessen Verlauf Wünsche und Vorstellungen nochmals präzisiert oder verändert werden können, und schließlich die betriebliche Ausbildung.

Mehrere Expert_innen machen sich aus ihren Erfahrungen und mit Blick auf die Zukunft Gedanken über den genauen Ablauf des Matching-Prozesses (siehe auch Punkt 2.2 über die Akteure im Auswahlverfahren). Für jenen Teil dieses Prozesses, der im Herkunftsland stattfindet, schlägt ein_e Expert_in aus einer Kammer das folgende mehrstufige Vorgehen vor:

- Information der Jugendlichen in Spanien (oder einem anderen Land) über die bei bestimmten Betrieben in Thüringen bestehenden Möglichkeiten,
- schriftliche Bewerbungen interessierter Jugendlicher, die den Betrieben zur Vorauswahl übermittelt werden,
- erster Kontakt zwischen dem potentiellen Auszubildenden und dem Betrieb über Skype, um einander kennen zu lernen.

Der persönliche Kontakt erfolgt dann spätestens bei Praktikumsbeginn in Deutschland, sollte aber bereits vorher angestrebt werden.

„Eben ein ganz normales Bewerbungsprozedere, so wie man es auch auf dem deutschen Stellenmarkt letztendlich hat: Bewerbungsschreiben, Informationsschreiben, möglicherweise ein

vorgeschaltetes Telefoninterviews also ein persönliches telefonisches Kennenlernen [...], bevor man sich dann eben zum ersten Mal im Praktikum persönlich trifft.“ [IV-Nr.11, S. 8]

Der schon seit der Initiierung von MobiPro-EU vorgesehene Ablauf des Geschehens nach der Ankunft der jungen Menschen in Deutschland – die Aufeinanderfolge von Praktikum und Ausbildung – wird von den Expert_innen sehr begrüßt:

„Also so, wie das MobiPro geplant war – dass eben vorher ein Praktikum vorgeschaltet wird, in der Zeit macht der Auszubildende noch einen Sprachkurs und ist dann den Rest der Zeit im Betrieb und arbeitet da schon einmal mit [...] und entscheidet sich dann, ob er tatsächlich dort die Ausbildung machen will oder nicht –, das halte ich für sehr, sehr sinnvoll.“ [IV-Nr.10, S. 6]

In dem Maße, in dem das Auswahlverfahren im Herkunftsland, das Praktikum und die betriebliche Ausbildung in Deutschland immer zielführender aufeinander aufbauen, wird sich der Nutzen künftiger MobiPro-Projekte sicherlich sowohl für die Thüringer Wirtschaft als auch für die beteiligten Jugendlichen nachhaltig weiter erhöhen.

3.4 Welche Unterstützungsstrukturen werden benötigt und welche Erfahrungen gibt es?

Bei der Frage nach Unterstützungsstrukturen geht es zum einen um individuelle Unterstützung für die jungen Spanier_innen im Praktikum und in der Ausbildung sowie bei der Bewältigung und Gestaltung ihres Alltags in Thüringen. Zum anderen geht es um übergreifende Unterstützungsstrukturen für die erfolgreiche Programmdurchführung im Land, vor allem um die Vernetzung verschiedener Unterstützer_innen.

Ansprechpartner_innen bzw. „Kümmerer“

Diskussionen um das Ausmaß individueller Unterstützung für die jungen Menschen wurden in den letzten Jahren oft unter den Stichworten „Ansprechpartner_innen“ oder „Kümmerer“ geführt. Speziell der zweite Begriff soll signalisieren, dass damit weit mehr gemeint ist als die bloße Tatsache, dass es ohnehin für alle Auszubildenden eine_n Ansprechpartner_in im Betrieb geben muss.

Mittlerweile ist auf dem Gebiet individueller Betreuung bzw. Betreuungsmöglichkeiten viel geschehen. Die spanischen Jugendlichen können bei Bedarf auf sozialpädagogische Unterstützung zurückgreifen.

So erklärte ein_e Teilnehmer_in auf die Frage, wen er_sie bei Schwierigkeiten ansprechen würde:

„Meinen sozialpädagogischen Assistenten. Jeder hat einen. Wenn wir irgendwelche Probleme haben, gehen wir zu diesen Personen.“ [IV-Nr.15, S. 2]

Auf Nachfragen nach weiterer Unterstützung meinte er_sie:

„Also, ich habe viel, aber ich nutze es nicht. Ich möchte das selbst machen. Also ich habe Hilfe, aber wie ich gesagt habe, ich nutze es nicht.“ [IV-Nr.15, S. 4]

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Spanier_innen, die 2013 nach Thüringen kamen, im Schnitt deutlich älter und damit lebenserfahrener waren, als die jungen Menschen, die derzeit zur Berufsausbildung über das MobiPro-EU-Programm nach Deutschland kommen.

Anfänglich überlegten die Akteure auch, wo die „Kümmererfunktion“ für Probleme und Belange der ausländischen Jugendlichen angesiedelt werden sollte, ob auf betrieblicher oder überbetrieblicher

Ebene. Diese Frage ist durch die Umstellung von MobiPro-EU auf Projektförderung inzwischen entschieden: Die „Kümmerfunktion“ ist eine Aufgabe des jeweiligen Projektträgers.

Diese Lösung entspricht durchaus den Erfahrungen vieler Expert_innen. In der Thüringer Wirtschaft wurden Bedenken geäußert, diese – zusätzliche – Aufgabe und Verantwortlichkeit bei den Betrieben anzusiedeln:

„Diese Kümmerfunktion ist eine gute Idee, die ist aber nicht praktikabel, [...] weil erstens sind es oft Schichten, in denen die Mitarbeiter arbeiten, und nicht jeder Azubi arbeitet in derselben Schicht wie der Kümmerer. Und zum anderen muss das schon jemand sein, der sagt: ‚Ja, ich habe richtig Lust darauf. Ich möchte das jetzt.‘ Und nicht: ‚Okay, der Betrieb braucht einen Kümmerer, wer macht es? Na ja, ich mache es halt.‘ Und ich finde, dass das von den Menschen sehr viel erwartet ist – also von so einem Kümmerer.“ [IV-Nr.10, S. 9]

Vielmehr lautet die Alternative:

„Ich finde, es sollte genau dafür Fachkräfte geben, so wie MobiPro das auch geplant hat: Dass eben Sozialpädagogen für so etwas da sind. Wo die Stelle extra geschaffen wird und wo klar ist: Sie sind genau nur für die spanischen Auszubildenden zuständig oder für die EU-Azubis.“ [ebd., S. 10]

Vernetzung von Unterstützer_innen

Wendet man sich nun den Unterstützer_innen bei der Umsetzung des Programms MobiPro-EU in Thüringen insgesamt zu, so ist zunächst die Arbeit des Welcome Centers Thuringia hervorzuheben:

„Sagen wir einmal so: Das Welcome Center könnte Steuerer und Kümmerer sein in diesem Prozess. Und dadurch, dass das Welcome Center durch den Freistaat ins Leben gerufen wurde, hat natürlich auch der Freistaat die Möglichkeit, auf das Welcome Center zuzugreifen und ihm Aufträge zu erteilen.“ [IV-Nr.12, S. 8]

Es war ein glücklicher Umstand, dass das Welcome Center Thuringia im September 2013 gegründet worden war, kurz bevor die ersten jungen Spanier_innen in Thüringen eintrafen:

„Dieses Welcome Center, das ist ja gegründet worden und auch finanziert [...] vorher. Also das war in der Sekunde da, wie das Problem mit den Spaniern auftauchte. Man hatte eine Struktur, man hatte darüber auch eine Anlaufstelle und [...] wenn man das nicht gehabt hätte zu dem Zeitpunkt, man hätte es danach in jedem Fall erfinden müssen [...], um einfach auch Kontaktmöglichkeiten, Anlaufstellen und Ähnliches zu organisieren.“ [IV-Nr.14, S. 4]

Aber ein einzelner Akteur konnte natürlich nicht im Alleingang alle anfallenden Arbeiten bewältigen. Die befragten Expert_innen betonen übereinstimmend, wie schnell sich ein Netzwerk verschiedener Akteure gebildet hat, um die jungen Spanier_innen aufzufangen und schrittweise zu integrieren.

In diesem zunächst aus der Not heraus entstandenen Netzwerk entwickelten und festigten sich enge Vertrauensbeziehungen, die bis heute fortwirken und auf die im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann:

„Das Wichtigste war eigentlich dahinter, die guten Kontakte, die sehr geholfen haben, waren einfach auch die Wirtschaftsverbände, [...] die Kammern [...] auf dieses Netzwerk konnte man relativ schnell zurückgreifen.“ [ebd.]

„Also das Netzwerk hat sich Ende 2013, Anfang 2014 gebildet und existiert nach wie vor und erweitert sich ständig. Ich würde sagen, [es ist] durchaus belastbar. [...] Und so hat sich auch wirklich herauskristallisiert: Mit wem kann man gut zusammenarbeiten?“ [IV-Nr.12, S. 14f.]

„Also, was ich sehr zu schätzen weiß, ist: einfach die Menschen, die dahinter stehen und gestanden haben. Also alle, mit denen ich zusammengearbeitet habe, waren sehr verlässlich und auch kurzfristig anfragbar und haben einem immer für Auskünfte, Fragen zur Verfügung gestanden. Und ich finde, dadurch sind einfach Kontakte entstanden, die ohne die Situation [...] nicht zustande gekommen wären. Und ich denke, davon werden wir als Verband auch zukünftig noch profitieren können“. [IV-Nr.9, S. 14]

„Ja, es ist ein Netzwerk entstanden. [...] Da hat sich natürlich auch ein sehr, sehr hohes Vertrauensverhältnis untereinander herauskristallisiert. Und es gibt ganz feste Ansprechpartner für viele, viele Belange der Auszubildenden, die hier geblieben sind, die hier ihre Ausbildung machen, so dass wir jederzeit, wenn dort eine Frage kommt, auf den einen oder anderen verweisen können mit Telefonnummer, mit E-Mail beziehungsweise dass man auch diesen Kontakt persönlich herstellt. Also dieses Netzwerk [...] existiert [...] über die Zeit [...] hinaus weiter.“ [IV-Nr.6, S. 6]

Diese flexible, belastbare Netzwerkstruktur bildet eine sehr gute Grundlage, um auch in Zukunft Auszubildende aus EU-Ländern in Thüringen willkommen zu heißen. Die Netzwerkakteure spielen eine wichtige Rolle dabei, dass junge Menschen aus Spanien und anderen Ländern schrittweise immer besser in Betrieben und Regionen Thüringens aufgenommen und integriert werden können.

4. Erfahrungsbericht der Unternehmen

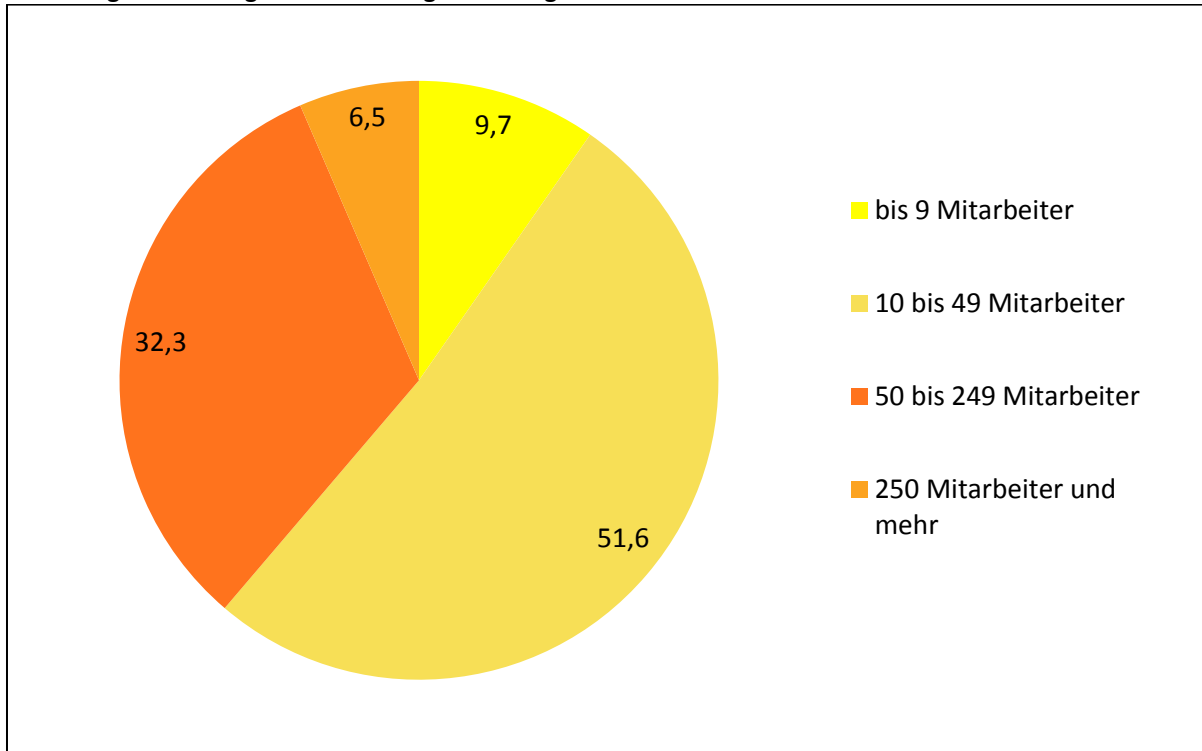
An dieser Stelle erfolgt die Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Betriebsbefragung 2015. An der telefonischen Befragung, die im Frühsommer 2015 durchgeführt wurde, haben sich 31 Betriebe beteiligt.

Die Betriebe, die geantwortet haben, gehören fast zur Hälfte zum Gaststätten- und Hotelgewerbe. Die anderen Unternehmen decken ein relativ breites Spektrum des Verarbeitenden Gewerbes, Handels sowie die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen ab.

Thüringens Wirtschaft lebt vor allem von sehr kleinen Betrieben (neun von zehn Unternehmen beschäftigen weniger als zehn Mitarbeiter_innen und nicht einmal drei Prozent beschäftigen über 50 Mitarbeiter_innen¹⁰). Die Betriebsgrößenverteilung der befragten Unternehmen sieht etwas anders aus, was nicht verwundert, da die größeren Unternehmen in den meisten Fällen sicherlich mehr Kapazitäten hatten, spontan auf Nachfrage zu helfen. Jeder zehnte Betrieb der befragten Gruppe hat weniger als 10 Beschäftigte, etwas mehr als die Hälfte beschäftigt zwischen 10 und 49 Mitarbeiter_innen und ein gutes Drittel der Betriebe ist größer. Zwei der größeren Unternehmen überschreiten die Betriebsgröße für klein- und mittelständische Unternehmen nach KMU-Definition (mehr als 249 Mitarbeiter_innen).

¹⁰ Statistisches Landesamt Thüringen: Unternehmensregister; Stand: 31.05.2014

Abbildung 2: Betriebsgrößenverteilung der befragten Unternehmen



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Der Facharbeiteranteil der befragten Betriebe liegt bei 70 Prozent. Bis auf zwei dieser Betriebe sind alle derzeit Ausbildungsbetriebe. Die Mehrheit dieser Betriebe (drei von vier) bildet mehr als eine_n Jugendliche_n aus.

Jeder vierte Betrieb (insgesamt neun) von denen, die sich an der Befragung beteiligt haben, beschäftigte zu diesem Zeitpunkt keine Spanier_innen mehr. Gründe dafür lagen vor allem darin, dass die angereisten Spanier_innen gar nicht in der Erwartung einer Berufsausbildung gekommen waren und dann ihren Pflichten nicht ausreichend nachkamen, beispielsweise durch Fernbleiben der Berufsschulausbildung. Einige Betriebe hatten das Gefühl, dass man ihnen die Spanier_innen einfach „vorgesetzt“ hat und berichteten, dass sie nicht in das betriebliche Klima passten.

Trotz der großen Anlaufschwierigkeiten der hier konkret untersuchten Gruppe von spanischen Jugendlichen und Erwachsenen kann insgesamt ein recht positives Bild gezeichnet werden. So haben bis auf zwei Ausnahmen alle Betriebe, die sich kurzfristig und helfend in den Integrationsprozess eingebracht haben, angegeben, dass sie wieder ausländische Jugendliche bei sich aufnehmen würden, darunter auch Betriebe, die sich im ersten Versuch der Integration wieder von den Spanier_innen getrennt hatten.

Zwei Drittel der befragten Betriebe, die Spanier_innen bei sich übernahmen, haben sich um die Integration einer Person gekümmert, die anderen beschäftigen zwei und mehr.

Da die Spanier_innen mit unterschiedlicher Vorbildung und verschiedenen Erwartungen nach Deutschland kamen, haben auch nicht alle einen Ausbildungsplatz angetreten. In sieben Betrieben wurde nicht ausgebildet. In den anderen Betrieben sind zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr 2015) insgesamt 33 Jugendliche in Ausbildung: Die jungen Spanier_innen wurden entsprechend der

Betriebsstruktur hauptsächlich in Gastronomie- und Beherbergungsberufen ausgebildet (70 %). Die zweitgrößte Gruppe in den Ausbildungsberufen bilden KFZ-Mechatroniker_innen (12 %). Andere Berufe sind Stahlbetonbauer_in, Industriemechaniker_innen, Bäcker_in, Friseur_in, Konditor_in und Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement.

Abbildung 3: In welchen Berufen wird ausgebildet?



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

In den sieben Betrieben, die die Spanier_innen zur Beschäftigung (als Praktikum, dann meist vor Beginn der Ausbildung oder auch zur längerfristigen Beschäftigung) bei sich einsetzten, gibt es ebenfalls eine Konzentration auf Tätigkeiten im Gastronomie- und Beherbergungsbereich (30 %). Zu den anderen Berufen gehören unter anderem Bäcker_in und Konditor_in, Friseur_in, Kauffrau und Kaufmann für Büromanagement. Da auch einige Spanier_innen bereits gut ausgebildet nach Deutschland kamen, wurden einzelne von ihnen als Entwicklungsingenieur_in und in handwerklichen Berufen wie Elektroinstallateur_in, KFZ-Mechatroniker_in, Mechatroniker_in für Kältetechnik oder Tischler_in eingesetzt. Auch in der Pflege kamen zwei Spanier_innen in den befragten Betrieben unter.

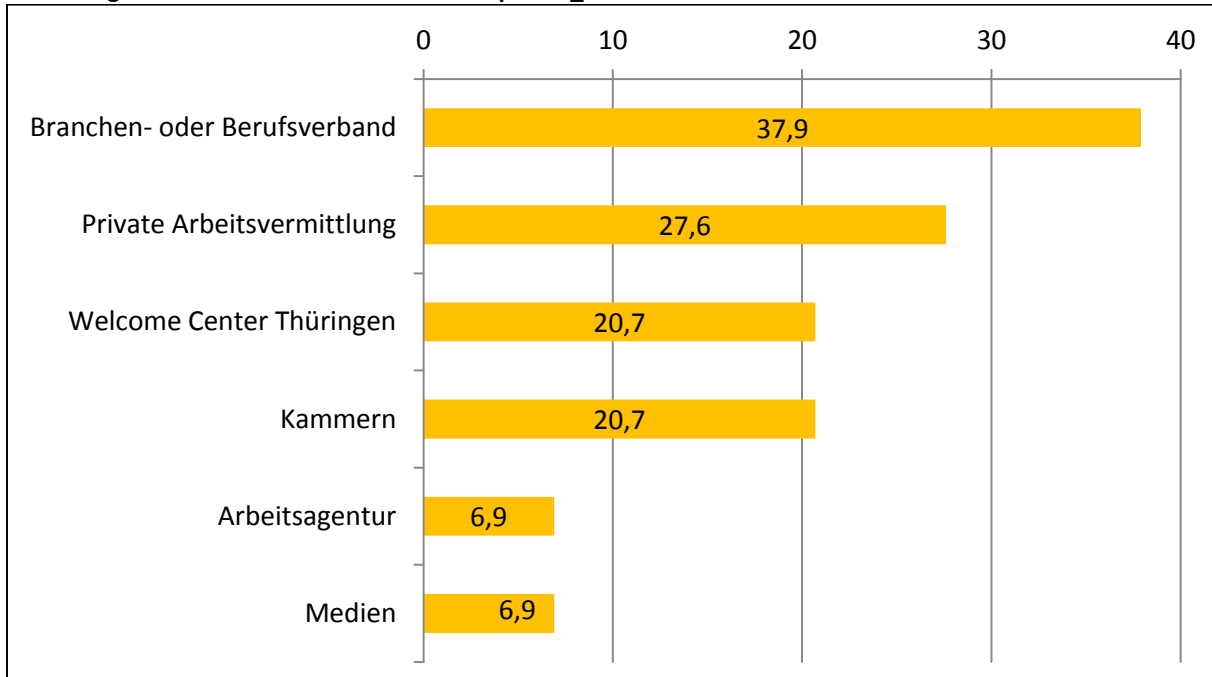
Abbildung 4: In welchen Berufen wird beschäftigt?



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Die Akquisition der Betriebe, die Spanier_innen ausbilden oder beschäftigen wollten, geschah erst nach Ankunft der Zugewanderten. Der besonderen Situation geschuldet wurden die meisten Betriebe (71 %) von den Betreuer_innen daraufhin angesprochen, ob sie nicht eine/n oder mehrere der Spanier_innen bei sich ausbilden oder beschäftigen können. Nur jedes fünfte Unternehmen hatte bereits selber aktiv gesucht, ein Teil davon erfuhr von den Spanier_innen durch die Medien, andere haben sich an das Welcome Center gewandt. In Einzelfällen sind Unternehmen auch direkt von den Spanier_innen angesprochen worden.

Abbildung 5: Wie kam der Kontakt mit den Spanier_innen zustande?

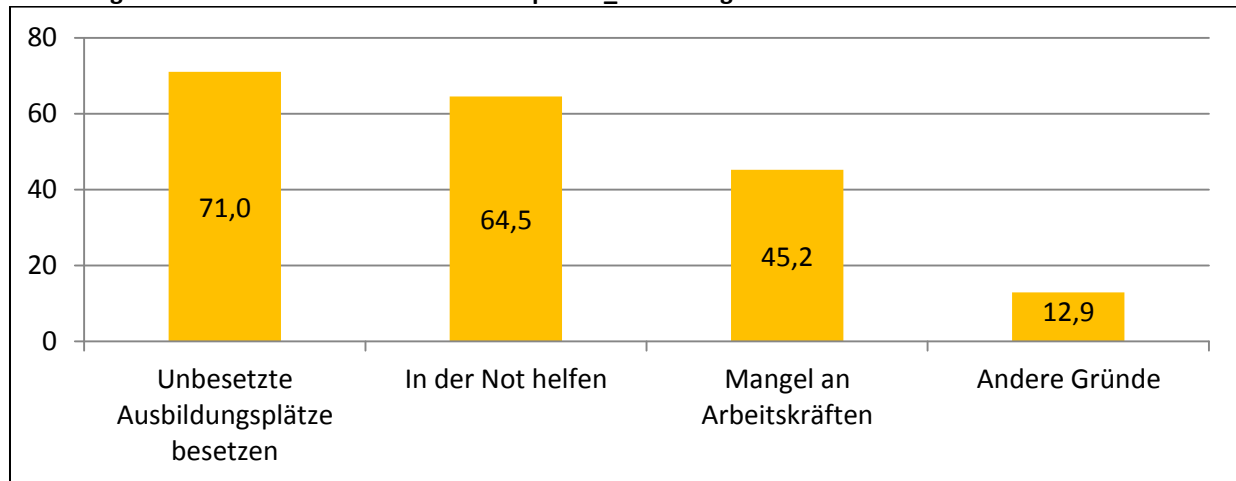


Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Für die meisten Betriebe kam der Kontakt über Branchen- und Berufsverbände wie den Hotel- und Gaststättenverband e.V. DEHOGA Thüringen zustande. Private Arbeitsvermittlungen wurden ebenfalls als Vermittler wahrgenommen (ca. ein Viertel der Betriebe gab das an). Hier ist es möglich, dass ein Teil noch durch die Agentur geschah, die die Spanier_innen nach Deutschland geholt hatte. Daneben waren auch die Kammern aktiv bei der Kontaktaufnahme (21 %). Wohlfahrtsverbände wurden von den Betrieben, anders als in den Experteninterviews, gar nicht genannt, sind aber auch als Arbeitgeber an der Betriebsbefragung so gut wie nicht beteiligt. Auch die Arbeitsagentur konnte in Einzelfällen unterstützen.

Für viele Betriebe gab es verschiedene Gründe für die Einstellung der Spanier_innen, die sich kombinierten: Am häufigsten wurde angegeben „Ausbildungsplätze zu besetzen“ (71 %), danach „In der Not zu helfen“ (65 %) und fast die Hälfte sprach zudem über den „Mangel an Arbeitskräften“ (45 %). Zusätzlich wurden u. a. der kulturelle Austausch und eine internationale Belegschaft als Bereicherung verstanden. (Vgl. Abb. 6)

Abbildung 6: Aus welchen Gründen haben Sie Spanier_innen eingestellt?



Andere Gründe:

- Interesse an der Herausforderung, mit anderer Mentalität (mit Spanier_innen) zusammen zu arbeiten
- Kultureller Austausch als Bereicherung
- Internationales Publikum findet internationale Belegschaft gut

Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

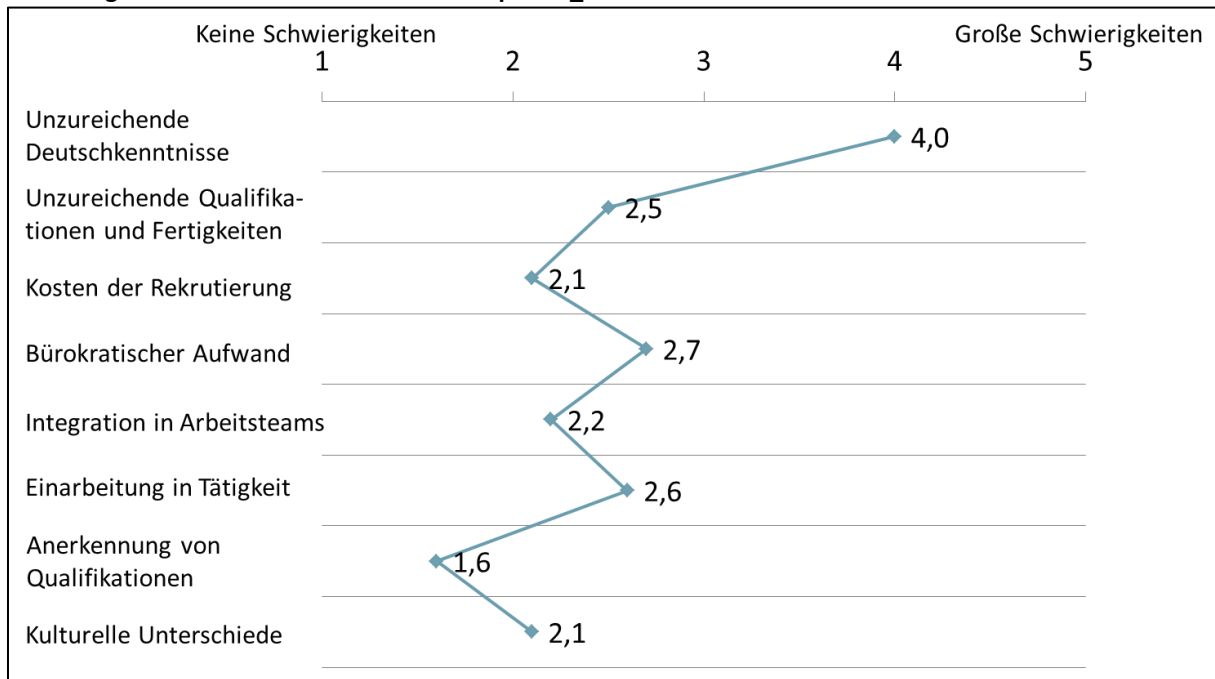
Es ist bekannt, dass die Umsetzung des MobiPro-EU-Programms in dem hier vorgestellten ersten Anlauf nicht reibungslos vonstattenging. Besonders groß waren die Probleme, wenn bei den Jugendlichen keine Vorstellungen darüber bestanden, was sie eigentlich in Deutschland erwartet oder wenn durch die Arbeitsvermittlung bei der Anwerbung teilweise ungenaue Angaben oder sogar falsche Versprechungen gemacht wurden.

Die größten angesprochenen Schwierigkeiten waren auch in der Spanier_innengruppe unzureichende Sprachkenntnisse, das wurde von den Betrieben und in den Experteninterviews gleichermaßen benannt. Somit ist die besondere Konzentration auf die sprachliche Vorbereitung bereits in den Herkunftsländern dringend notwendig. Auch eine weitere Betreuung in Deutschland ist über eine nicht unbeträchtliche Zeit notwendig.

Alle anderen Schwierigkeiten, wie der bürokratische Aufwand, die Einarbeitung der Spanier_innen in die Tätigkeit oder unzureichende Qualifikationen wurden eher als mäßige Probleme von den Betrieben wahrgenommen.

Noch besser wurden die Integration in die Arbeitsteams, die Kosten der Rekrutierung und der Umgang mit kulturellen Unterschieden von den Unternehmen eingeschätzt. Besonders positiv war die Bewertung der Anerkennung von Qualifikationen. Hier sind einerseits vielleicht schon erste Erfolge des neuen Anerkennungsgesetzes in Deutschland erkennbar. Andererseits ist aber auch davon auszugehen, dass eine Anerkennung von Vorqualifikationen kaum notwendig war, so dass es auch zu keinen Problemen kam.

Abbildung 7: Wie schätzen die Betriebe die Spanier_innen ein?



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Da die Sprache das Hauptproblem war, wurden hierfür auch besonders viele Unterstützungsangebote angenommen: Am häufigsten wurden Sprachkurse (von 23 Betrieben) nachgefragt, gefolgt von Dolmetscherleistungen beim Erstkontakt (19 Betriebe) sowie sozialpädagogischer Unterstützung (14 Betriebe). Es folgten Beratung zu Rahmenbedingungen (zehn Betriebe) und Vorauswahl der Bewerber (neun Betriebe). Diese Unterstützungen wurden durchgehend mit gut bis befriedigend eingeschätzt. Wenn man die fehlende Vorbereitungszeit für derartige Dienstleistungen bedenkt, kann man diese Leistungsangebote nicht hoch genug einschätzen. (Vgl. Abb. 8)

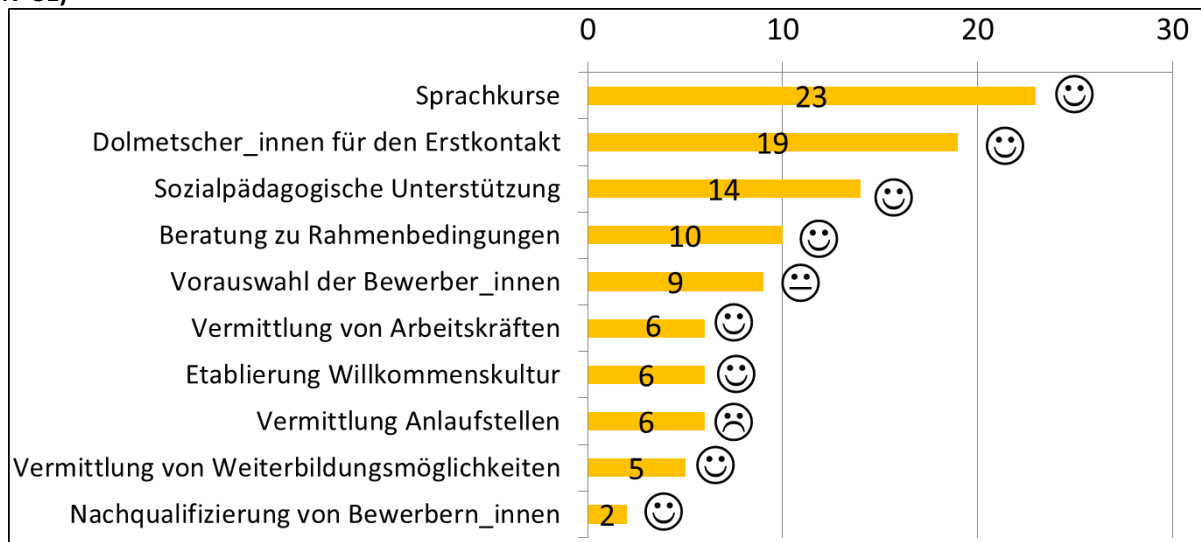
Vermittlung von Weiterbildungsmöglichkeiten und Nachqualifizierung von Bewerber_innen wurden insgesamt von sieben Betrieben genutzt und bekamen eine der besten Bewertungen.

Etwas seltener genutzt (sechs Betriebe) wurden Angebote zur Vermittlung von Arbeitskräften. Die Umsetzung dieses Angebotes bekam aber, wenn sie als Dienstleistung wahrgenommen wurde, eine positive Beurteilung. Die Vermittlung zu Anlaufstellen hingegen bekam keine gute Einschätzung (den schlechtesten Wert). Das hängt vor allem damit zusammen, dass zu Beginn alle auf der Suche nach Unterstützungsstrukturen und Anlaufstellen für die „gestrandeten Spanier_innen“ waren, so dass darüber auch keine positive Auskunft gegeben werden konnte. Diese Dienstleistung wurde von sechs der befragten Betriebe nachgefragt.

Wenn Anlaufstellen für bestimmte Aufgaben gefunden wurden, erhielten sie für ihr Angebot auch gute Bewertungen. Am häufigsten nannten die Betriebe Sprachschulen als Anlaufstellen für sich. Bei den Sprachschulen wurde vermutlich bereits eine gewisse Erfahrung mit dem Thema der Integration unterstellt. Außerdem sind diese Einrichtungen sicherlich aufgrund der Sprachkompetenzen mit die „ersten Retter in der Not“ gewesen.

Betriebe, die Angebote zur Etablierung einer Willkommenskultur wahrnahmen, schätzten die Umsetzung dieser Dienstleistungen besonders gut ein (bester Befragungswert). Die Nachfrage dieser Betriebe ist vermutlich nicht auf eine geringere Ausstattung und Vorbereitung zurückzuführen, eher wird vermutet, dass bei ihnen bereits eine gewisse Sensibilisierung für das Thema der Integration ausländischer Arbeitskräfte vorhanden ist.

Abbildung 8: Welche Unterstützung haben die Betriebe genutzt und wie schätzen sie diese ein? (Absolut; N=31)



Wie hilfreich war die Unterstützung? (Mittelwert von gar nicht bis sehr hilfreich):

😊 = eher hilfreich

😊 = teils/teils

☹️ = eher nicht hilfreich

Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Bereits in anderen ZSH-Befragungen¹¹ zeigte sich, dass für Unternehmen bei der Auswahl von Bewerber_innen immer wieder vor allem der Gesamteindruck wichtig ist und dass „die Chemie“ stimmt.

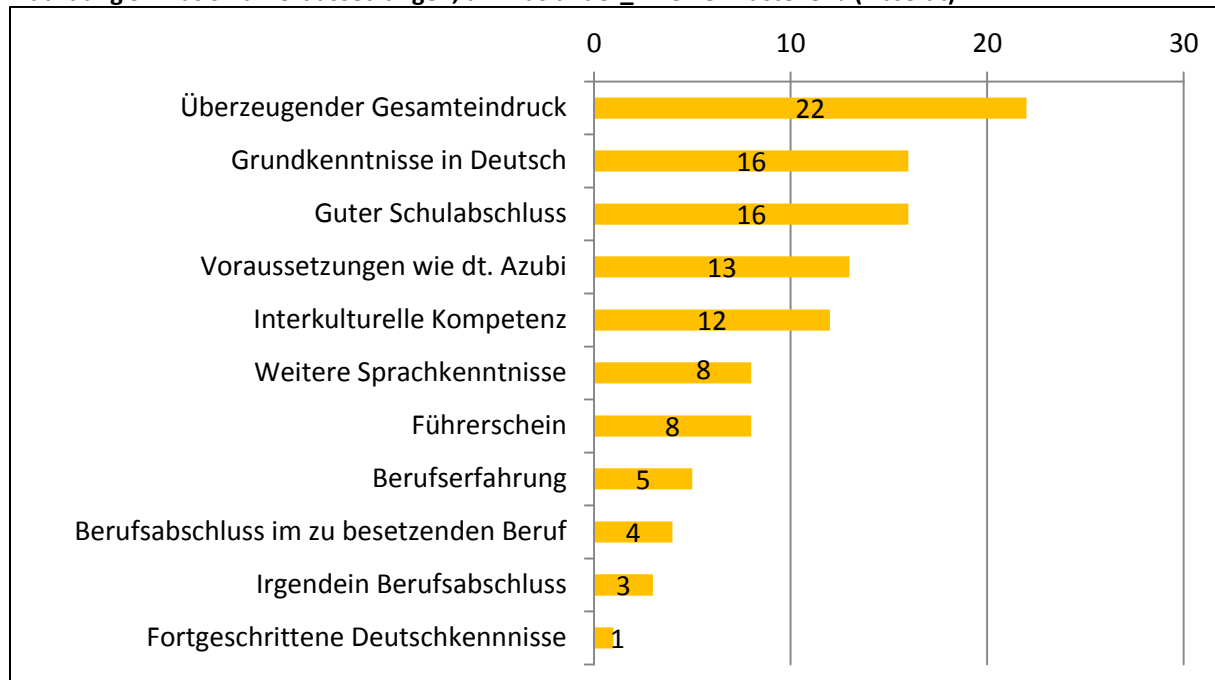
Wie auch in anderen Unternehmensbefragungen, wenn es um die Auswahl von Auszubildenden oder Mitarbeiter_innen geht, wurden bestimmte Erwartungen an die Spanier_innen deutlich. Der größte Teil der Betriebe stellt konkrete fachliche Voraussetzungen zugunsten anderer Fähigkeiten und Kenntnisse zurück. Dazu gehören der Gesamteindruck, erster Grundkenntnisse in Deutsch, ein guter allgemeiner Schulabschlusses und interkulturelle Kompetenz.

¹¹ Walther, J.; Buchwald, C. & Wiekert, I. 2015, „Neue Wege zur Gewinnung, Ausbildung und Integration von Nachwuchskräften.“, In: Grünert, H.; Wiekert, I. & Buchwald, C. (Hrsg.): *Vom blockierten Generationenaustausch zum Generationendialog. Problemdruck - Wahrnehmung - Handlungsoptionen in ostdeutschen Betrieben*, Universitätsverlag Halle-Wittenberg, S. 71-94 und Winge, S. (Hrsg.) 2015, „Herausforderung mit vielen Facetten – Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts“, in: *Forschungsberichte aus dem zsh*, 01-2015, Halle.

Rund 40 Prozent stellen an die Spanier_innen die gleichen Anforderungen wie an deutsche Auszubildende. Ein Viertel wünschte sich weitere Sprachkenntnisse oder bereits einen Führerschein. Das sind alles Anforderungen, wie sie auch an deutsche Bewerber_innen gerichtet werden.

Interessant ist, dass fortgeschrittene Deutschkenntnisse nicht erwartet wurden, obwohl die Sprache immer wieder als eine der größten Hürden zur beruflichen Integration genannt wurde. Hier zeigt sich ein gewisser Pragmatismus aber auch eine realistische Einschätzung der Arbeitgeber_innen, die mit diesem Thema bereits beginnen, entsprechend sachlich umzugehen.

Abbildung 9: Was sind Voraussetzungen, um Ausländer_innen einzustellen? (Absolut)



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Es wurde aber auch ganz realistisch eingeschätzt, dass man die Erwartungen nicht zu hoch ansetzen kann, da man in einer besonderen Situation half und „nahm, was da war“.

Fast alle Unternehmen berichteten davon, ihren Spanier_innen zur Begrüßung Informationen über den Alltag, die Arbeit und die Ausbildung an die Hand gegeben zu haben. (Vgl. Abb. 10) Auch spezielle Ansprechpartner_innen wurden vermittelt und Hilfen zur Organisation des Alltags gegeben. Eine offizielle Begrüßung im Unternehmen gehörte in den meisten Fällen ebenfalls dazu.

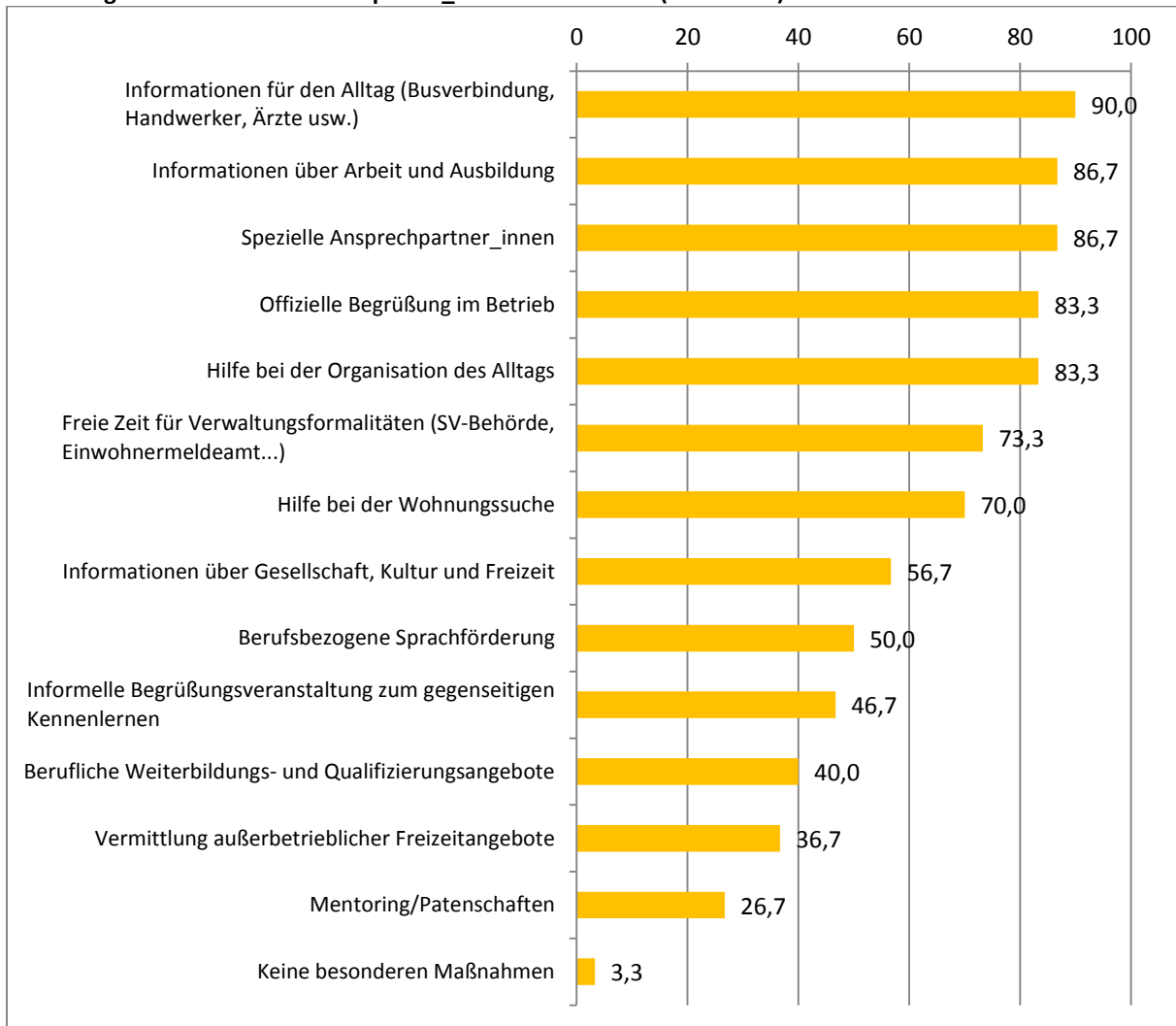
Darüber hinaus gaben 70 Prozent der Unternehmen den Spanier_innen Zeit für Verwaltungsformalitäten und halfen bei der Wohnungssuche. Mehr als die Hälfte unterstützte nach eigener Angabe das Ankommen in Deutschland durch zusätzliche Informationen über Gesellschaft, Kultur und Freizeit.

Die Hälfte der Betriebe investierte – wie bereits weiter vorn berichtet – in berufsbezogene Sprachförderung und fast ebenso viele organisierten bereits berufliche Weiterbildungen und Qualifizierungsangebote.

Ähnlich viele Betriebe erleichterten den Start durch informelle Begrüßungsveranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen und vermittelten außerbetriebliche Freizeitangebote.

Ein Viertel der Unternehmen sorgte für ein Mentoring oder Patenschaften, was gerade in der Anfangsphase vieles für die Ankommenden erleichtert und den Integrationsprozess beschleunigt.

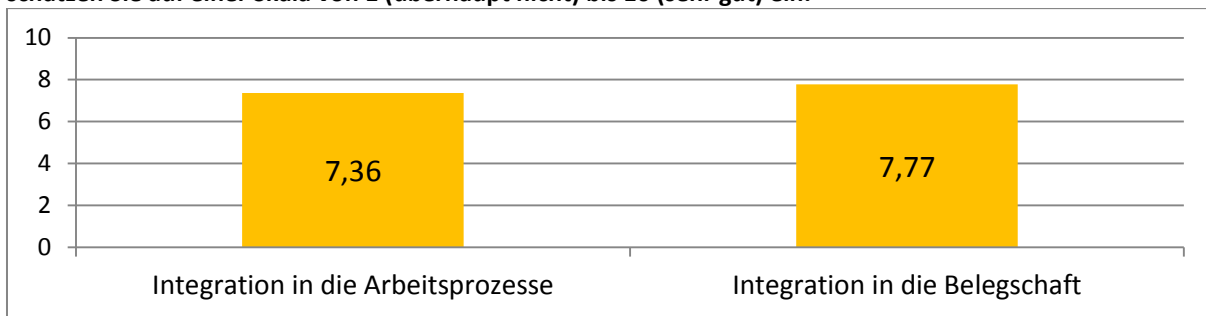
Abbildung 10: Wie haben Sie die Spanier_innen unterstützt? (in Prozent)



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Abgesehen von sehr wenigen Betrieben ist die Einschätzung zur Integration in den Arbeitsprozess wie auch in die Belegschaft positiv. Durchschnittlich bewerteten die Betriebe den Integrationsprozess mit sieben bis acht von zehn Punkten. Die gute Aufnahme in den Belegschaften wird hierbei sogar noch etwas positiver eingeschätzt als das Einarbeiten in die Tätigkeiten.

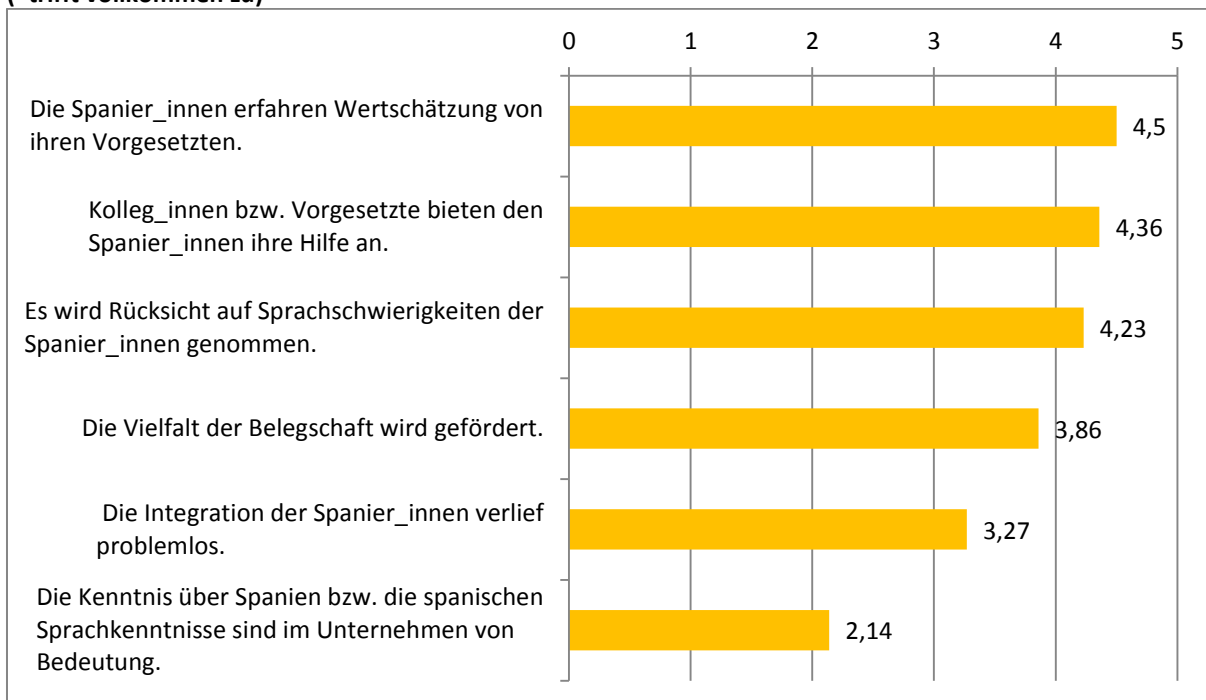
Abbildung 11: Für wie gut integriert halten Sie den_die spanische_n Jugendliche_n in Ihrem Betrieb? Bitte schätzen Sie auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 10 (sehr gut) ein.



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Was zum Integrationsprozess beitrug, konnte auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu) eingeschätzt werden.

Abbildung 12: Nun geht es um die Integration der Spanier_innen in Ihrem Betrieb. Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren Betrieb zu? Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 (=trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (=trifft vollkommen zu)



Quelle: Betriebsbefragung des ZSH

Zu einem erfolgreichen Integrationsprozess haben nach Angabe der Betriebe vor allem die Wertschätzung der Spanier_innen durch die Vorgesetzten (4,5 von 5 Punkten), das Angebot von Hilfe durch Kolleg_innen wie Vorgesetzte (4,4 von 5 Punkten) und die Rücksicht auf Sprachschwierigkeiten (4,2 von 5 Punkten) beigetragen.

Häufig wurde bestätigt, dass eine Vielfalt in der Belegschaft förderlich für das betriebliche Gesamtklima ist (3,9 von 5 Punkten).

Trotzdem schätzten die Betriebe realistisch ein, dass die Integration nicht problemlos verlief. So fehlte beispielsweise kulturelles Hintergrundwissen auf beiden Seiten. Nicht nur die Spanier_innen

wussten zu wenig über Deutschland, auch umgekehrt berichteten die Betriebe, dass sie relativ wenig über das Herkunftsland der Zugewanderten wussten (2,1 von 5 Punkten).

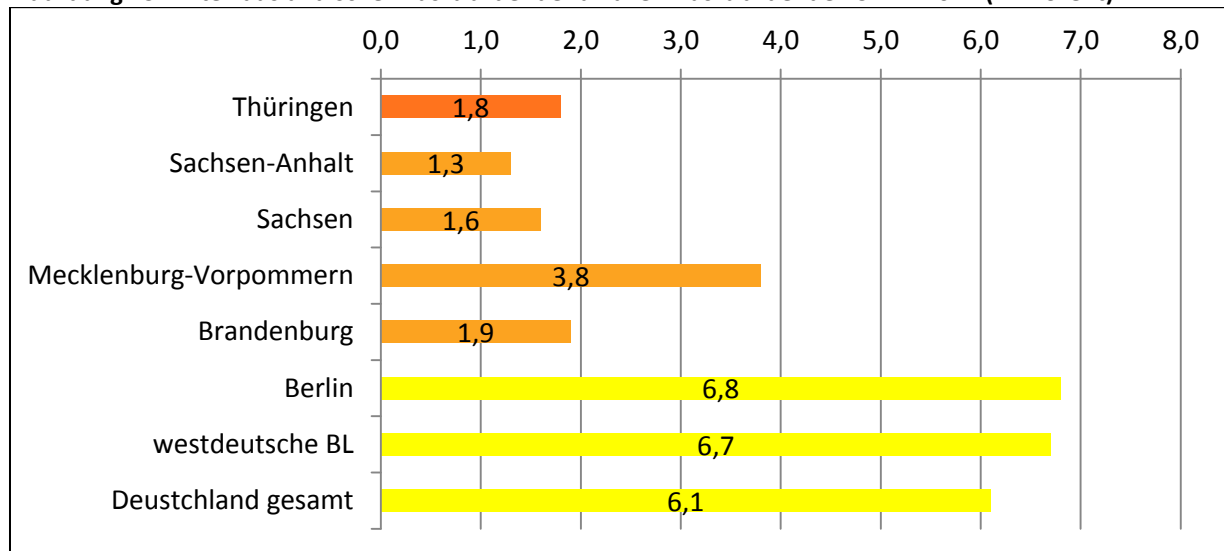
Aufgrund der insgesamt dennoch recht positiven Erfahrungen bestätigten dann auch 29 der 31 befragten Betriebe, dass sie ausländische Jugendliche wieder einstellen würden.

5. Erfahrungsbericht der Spanier_innen

Im Folgenden geht es um die Ergebnisse aus der Onlinebefragung der „gestrandeten Spanier_innen“. An dieser Stelle wird, wenn es sich anbietet, ein vergleichender Blick zu den Antworten der Unternehmensseite vorgenommen.

In Thüringen – wie in allen neuen Bundesländern – gibt es wenige Menschen mit Migrationshintergrund und/oder ohne deutschen Pass. Die ausländischen Auszubildenden kamen bisher zumeist aus Polen, der Russischen Föderation, Rumänien, Vietnam und seit 2014 auch aus Syrien.

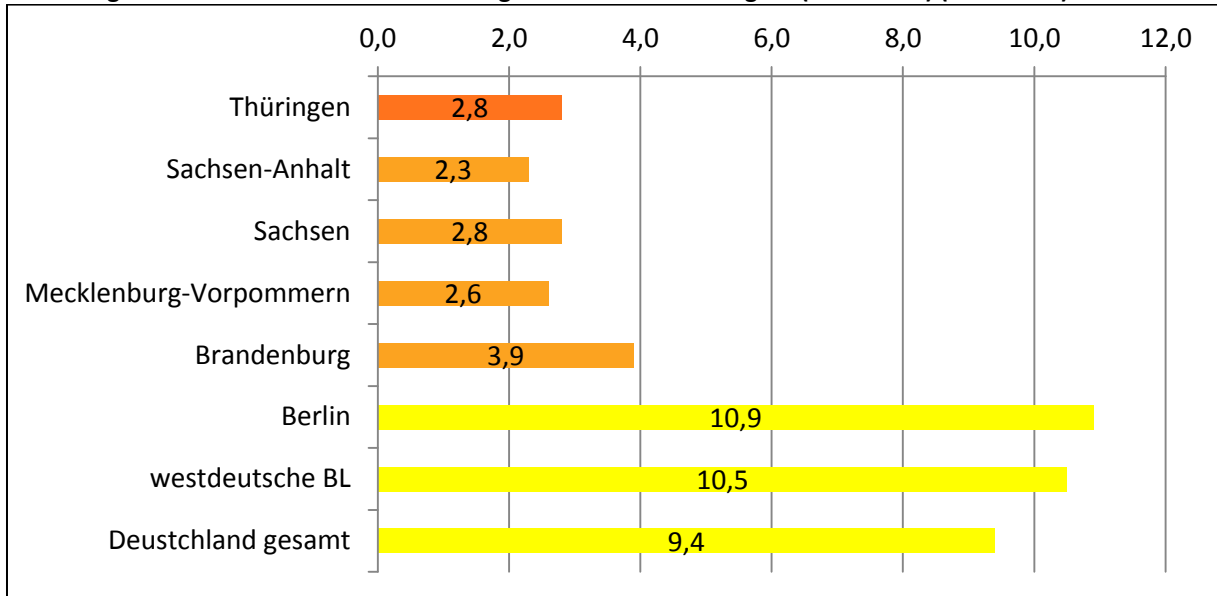
Abbildung 13: Anteil ausländischer Auszubildender an allen Auszubildenden 31.12.2014 (in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei den ausländischen Beschäftigten in Thüringen ist das Bild ebenso deutlich. Während in den alten Bundesländern der Anteil bei fast zehn Prozent und damit nochmal deutlich höher als bei ihren Auszubildenden liegt, bleibt er in den neuen Bundesländern unter zwei Prozent. Hier zeigt sich die bisher geringe Erfahrung im Umgang mit ausländischen Arbeitskräften, was zu der problematischen Ausgangssituation der „gestrandeten Spanier_innen“ erschwerend hinzukam. (Vgl. Abb. 14)

Abbildung 14: Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten (März 2014) (in Prozent)



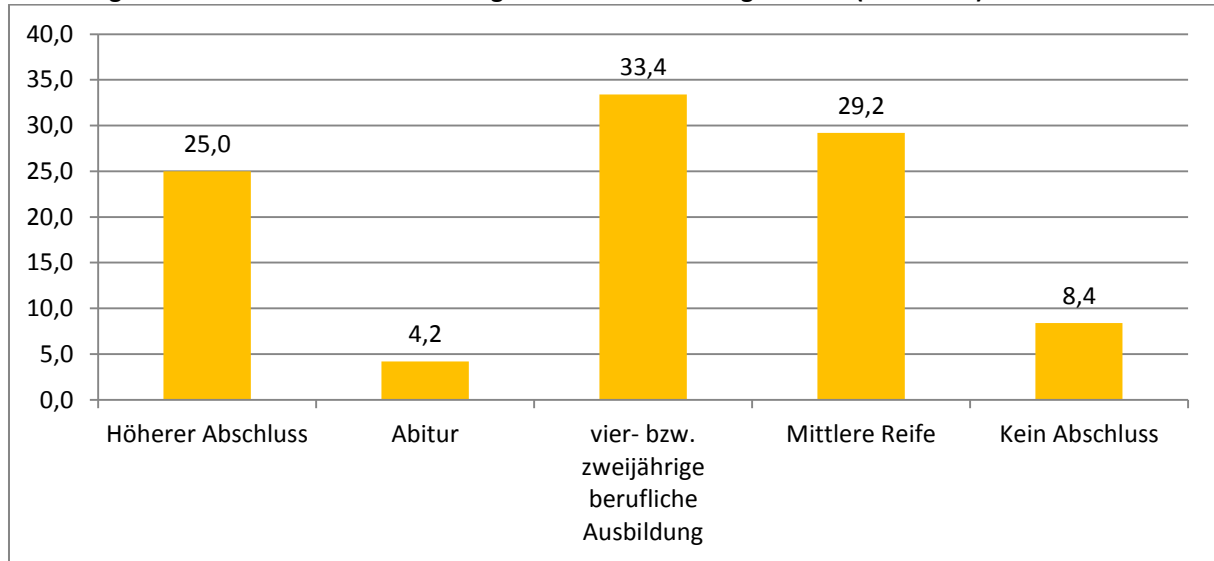
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Das MobiPro-EU-Programm zielte in der Anfangsphase auf die Integration in berufliche Ausbildung wie Beschäftigung gleichermaßen ab. Da die Spanier_innen mit Aussicht auf Arbeit oder Ausbildung angeworben wurden und es keine altersmäßige Einschränkung gab, waren viele älter, als die Auszubildenden in Deutschland typischerweise sind. Das Alter lag zur Anreise zwischen 18 und 33 Jahren, im Durchschnitt waren die Spanier_innen knapp 28 Jahre alt.

Entsprechend des höheren Einstiegsalters hatten mehrere Jungerwachsene auch bereits höhere Abschlüsse. Genannt wurden Bachelor in Journalismus und Master in Sportjournalismus, Bachelor in Wirtschaftswissenschaften, Bauingenieur, Grafikdesign, Psychologie und ein nicht weiter konkretisierter Masterabschluss.

Mehr als die Hälfte hatte bereits eine Berufsausbildung in Spanien abgeschlossen.

Abbildung 15: Welchen höchsten Ausbildungsabschluss haben Sie gemacht? (in Prozent)

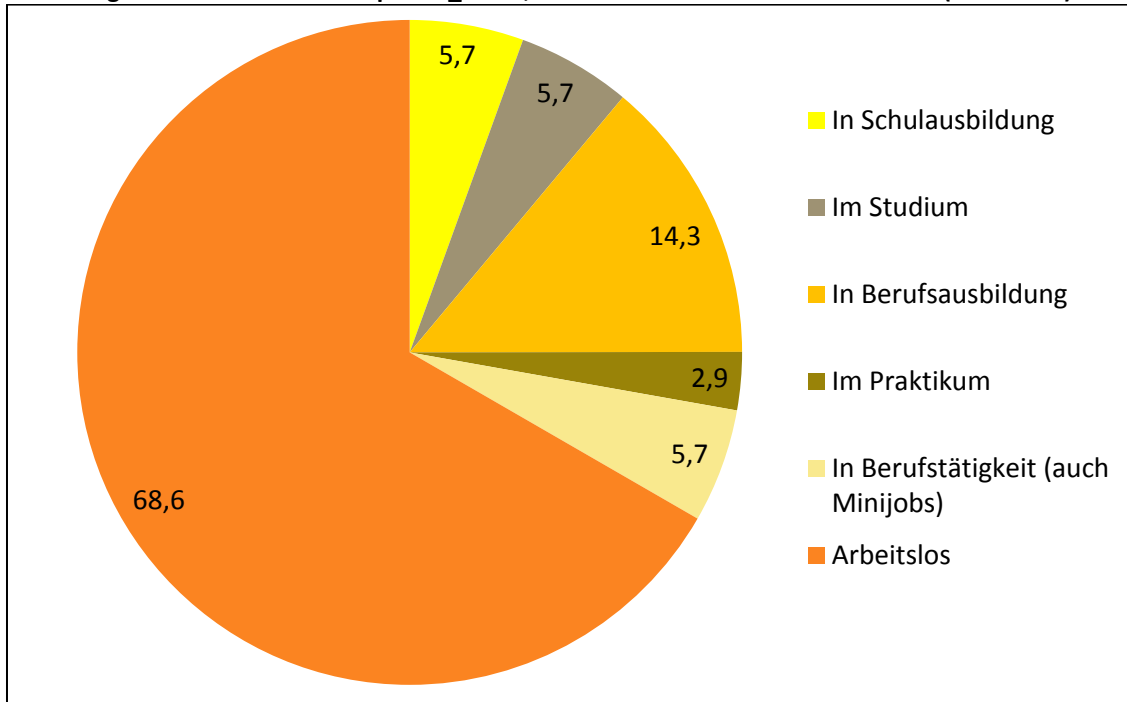


Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Von denen, die bereits eine zwei- oder vierjährige Berufsausbildung absolviert hatten, gaben zwei Drittel (10 von 15) der Spanier_innen an, diesen in Deutschland anerkennen gelassen zu haben. Inwieweit sie diese durch das offizielle Anerkennungsverfahren haben prüfen lassen, wurde nicht gesondert abgefragt. Es kann sich also auch um fachliche Bestätigungen im Rahmen ihrer betrieblichen Bewerbungen handeln.

Zum Zeitpunkt des Wechsels von Spanien nach Deutschland war die Mehrheit der Spanier_innen arbeitslos gewesen (knapp 70 Prozent). (Vgl. Abb. 16)

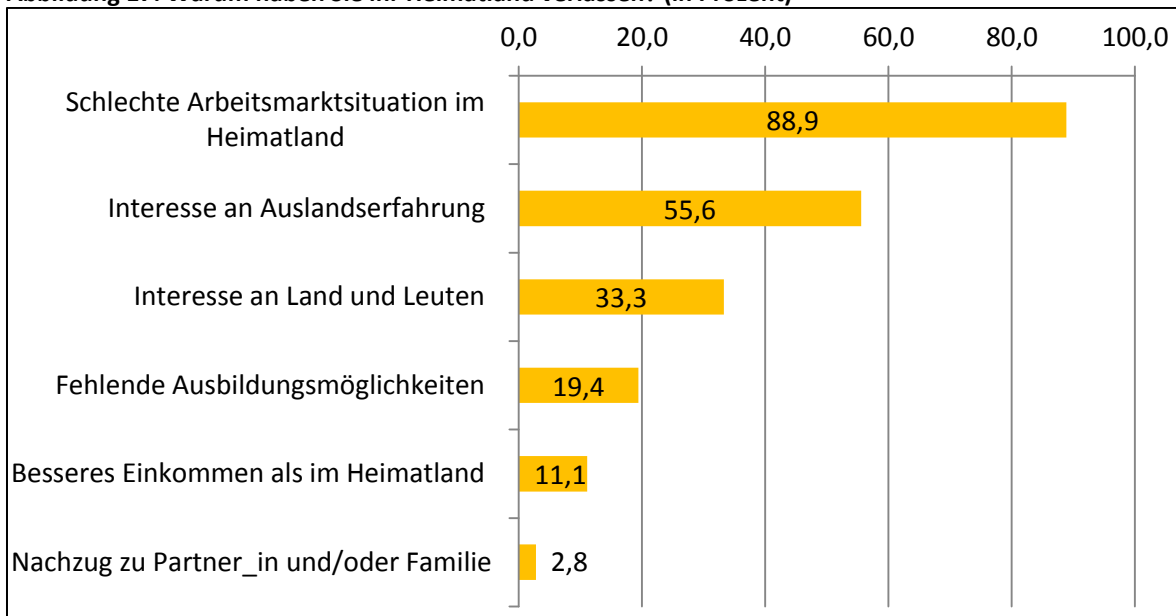
Abbildung 16: Was machten die Spanier_innen, bevor Sie nach Deutschland kamen? (in Prozent)



Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Das spiegelt sich in den Begründungen für einen Aufbruch nach Deutschland wider. Für die meisten war die schlechte Arbeitsmarktsituation in Spanien ausschlaggebend. Aber auch Interesse an Land und Leuten wurde von einem Drittel und Interesse an Auslandserfahrung von jeder/jedem Fünften benannt. Umgekehrt bedeutet das aber auch, dass etwa die Hälfte weniger aus Neugier sondern vielmehr aus einer Notsituation heraus nach Deutschland, und in diesem Fall konkret nach Thüringen, kam.

Abbildung 17: Warum haben Sie ihr Heimatland verlassen? (in Prozent)

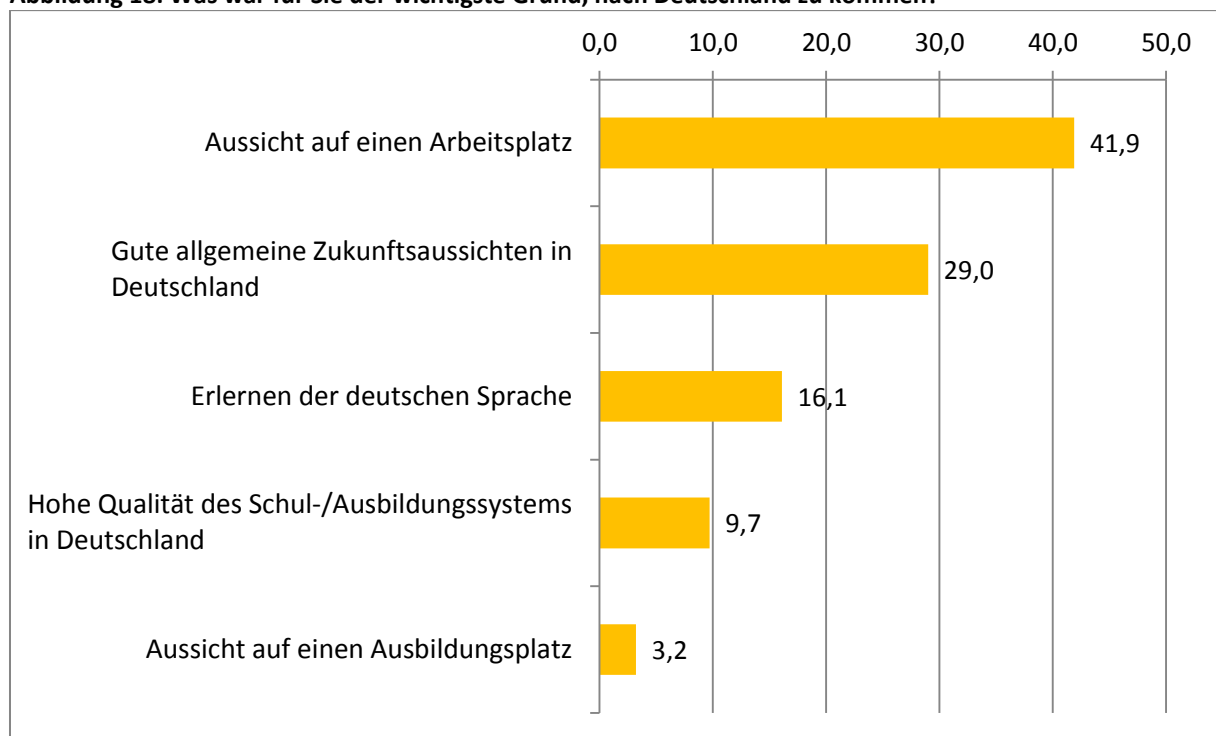


Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Gerade für die Spanier_innen, die aus Arbeitsmarktgründen nach Deutschland kamen, wird es sich in den meisten Fällen eher um einen berufsbiografischen Übergang handeln, als um eine dauerhafte Option. Sie wollen hier einen Beruf erlernen, ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen und irgendwann wieder in die Heimat zurückgehen. Das entspricht auch dem vorrangigen Ziel des Mobi-Pro-EU-Programmes.

Die Spanier_innen wurden gefragt, was der hauptsächliche Grund war, nach Deutschland zu kommen. Für die Entscheidung nach Deutschland stand an erster Stelle die Aussicht auf einen Arbeitsplatz. 29 Prozent sprachen gute allgemeine Zukunftsaussichten in Deutschland an.

Abbildung 18: Was war für Sie der wichtigste Grund, nach Deutschland zu kommen?



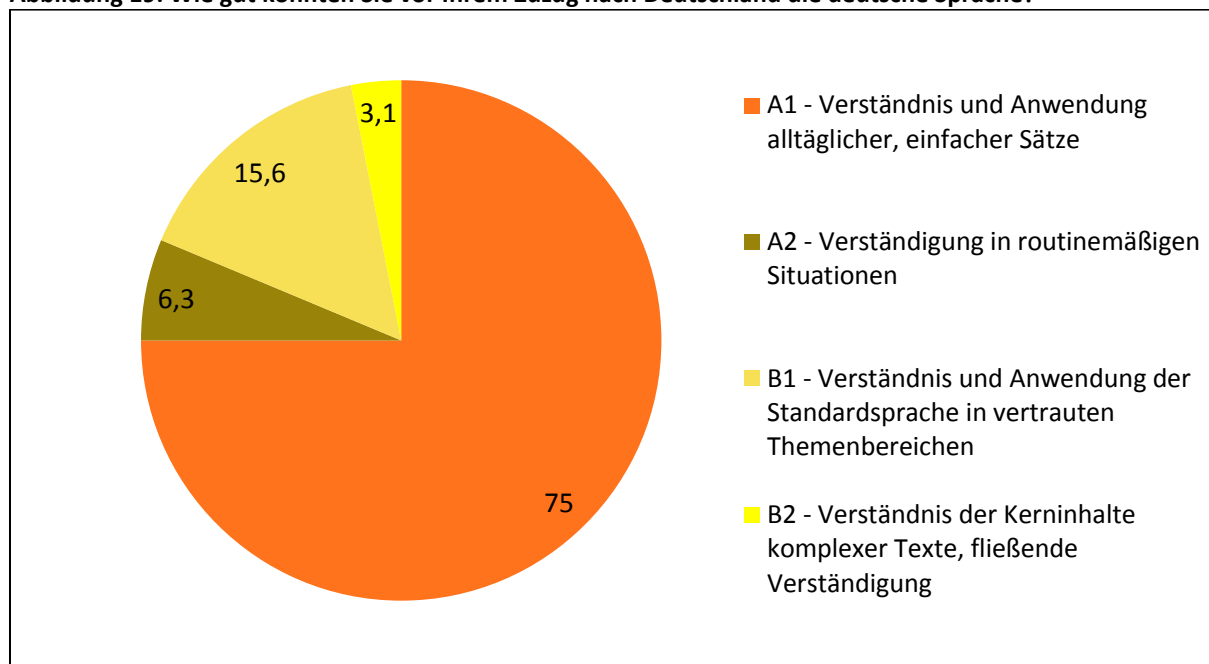
Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Sollten Betriebe Interesse daran haben, einzelne Spanier_innen auch längerfristig an sich zu binden, müssen sie sich besonders um die Auszubildenden und Beschäftigten bemühen, um sie zu einem längeren Aufenthalt zu motivieren. Die Verlängerung des Aufenthaltes nach der Ausbildung wird bei vielen kein Automatismus sein.

Das Eingangsniveau der deutschen Sprache war zur Ankunft der „gestrandeten Spanier_innen“ sehr schlecht, da sie in ihrem Heimatland nicht auf den Aufenthalt in Deutschland vorbereitet wurden und nur wenige von ihnen überhaupt schon einmal vorher mit der deutschen Sprache Berührung hatten.

In der Selbsteinschätzung sehen die Spanier_innen zu ihren Deutschkenntnissen ein deutlich besseres Bild (vgl. Abb. 20), als von den Unterstützer_innen, Begleiter_innen und Unternehmen eingeschätzt wurde.

Abbildung 19: Wie gut konnten Sie vor Ihrem Zuzug nach Deutschland die deutsche Sprache?



Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Die Expert_innen und Unternehmen berichteten, dass es in der ersten Zeit selbst bei einfachsten alltäglichen Sätzen Schwierigkeiten in der Verständigung gab.

Die Spanier_innen berichten nach gut anderthalb Jahren in den meisten Fällen über Fortschritte und schätzen sich dementsprechend heute mit ihren Deutschkenntnissen deutlich besser ein.

Tabelle 2: Entwicklung der Deutschkenntnisse der Spanier_innen

Heute	A1	A2	B1	B2	C1
Beginn					
A1	3	6	9	2	1
A2	0	1	0	0	0
B1	0	0	3	1	0
B2	0	0	0	1	0

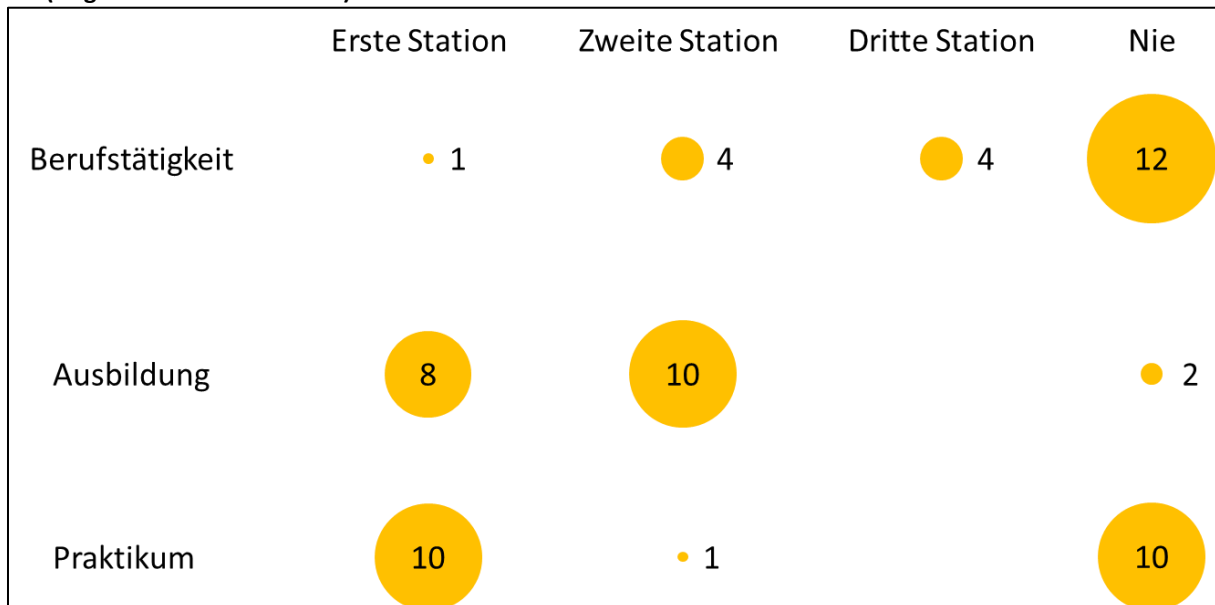
Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Vier der Spanier_innen, die sich noch immer im Sprachniveau unter B1 einschätzen, sind Auszubildende. Das heutige MobiPro-EU-Programm setzt aber zu Recht als das sprachliche Einstiegsniveau zur Ausbildung B1 voraus. Der große Teil der Auszubildenden befindet sich nach eigener Einschätzung heute aber mindestens auf dem B1-Niveau.

Auch Arbeitslose geben an, noch nicht weiter in der sprachlichen Ausbildung vorangekommen zu sein.

Vom Ankommen im Herbst 2013 bis zum Befragungszeitpunkt im Frühsommer 2015 waren gut anderthalb Jahre vergangen. In dieser Zeit haben die Spanier_innen unterschiedliche Ausbildungs- und Beschäftigungsformen durchlaufen.

Abbildung 20: Waren Sie, seit Sie in Thüringen sind, bereits berufstätig oder in Ausbildung oder im Praktikum? Bitte geben Sie die Reihenfolge, in der Sie berufstätig, in Ausbildung oder im Praktikum waren, an. (Angaben in Absolutzahlen)



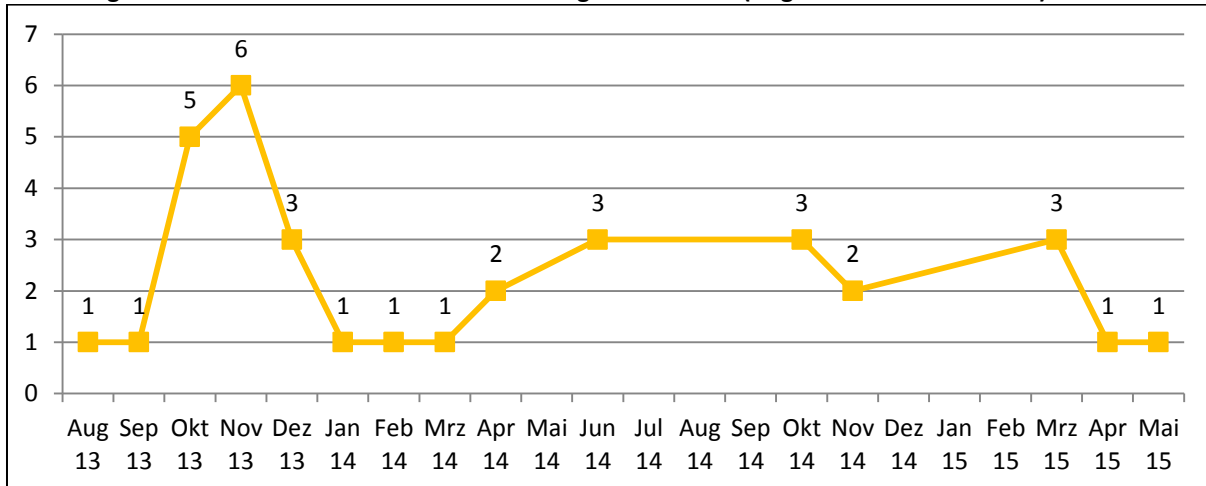
Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Etwa die Hälfte der Spanier_innen hatte bereits mindestens einen Arbeitgeberwechsel, im Durchschnitt sind es 1,25 Wechsel pro befragter Person. Der Wechsel wurde zu drei Viertel durch den Arbeitgeber verursacht (Betriebsschließung, Kündigung, Befristung) und zu einem Drittel selbstbestimmt durch die Spanier_innen (eigene Kündigung, begründet durch schlechtes Betriebsklima oder schlechte Erreichbarkeit; in einem Fall wurde in Spanien eine geeignete Stelle gefunden).

Der Beschäftigung ging in der Regel ein Praktikum oder ein Ausbildungsbeginn voraus. Wenige brachen die Ausbildung ab. Ein Großteil derer, die heute in Ausbildung sind, haben ebenfalls erst ein Praktikum durchlaufen. 16 der Spanier_innen gaben zum Befragungszeitpunkt an, in Ausbildung zu sein. Die anderen waren zu großen Teilen entweder in Beschäftigung oder arbeitslos, in einer anderen Bildungsform oder wieder nach Spanien zurückgekehrt. Die Spanier_innen in Beschäftigung verteilen sich auf Arbeitsbereiche wie Reinigungskräfte, Verwaltungsangestellte und journalistische Tätigkeit.

Auch zum Befragungszeitpunkt 2015 sind noch örtliche Veränderungen der Spanier_innen zu beobachten. Knapp die Hälfte der nach Thüringen geholten Spanier_innen hat im Spätherbst/Frühwinter 2013, von Oktober bis Dezember, ihre neue oder vorübergehende „Heimat“ gefunden. Knapp die Hälfte (47 Prozent haben) hat seinen (bisher) endgültigen Wohnort 2014 festgelegt. Vor allem in der zweiten Jahreshälfte fanden diese Umzüge statt. Und 15 Prozent zogen 2015 um.

Abbildung 21: Seit wann leben Sie an ihrem derzeitigen Wohnort? (Angaben in Absolutzahlen)



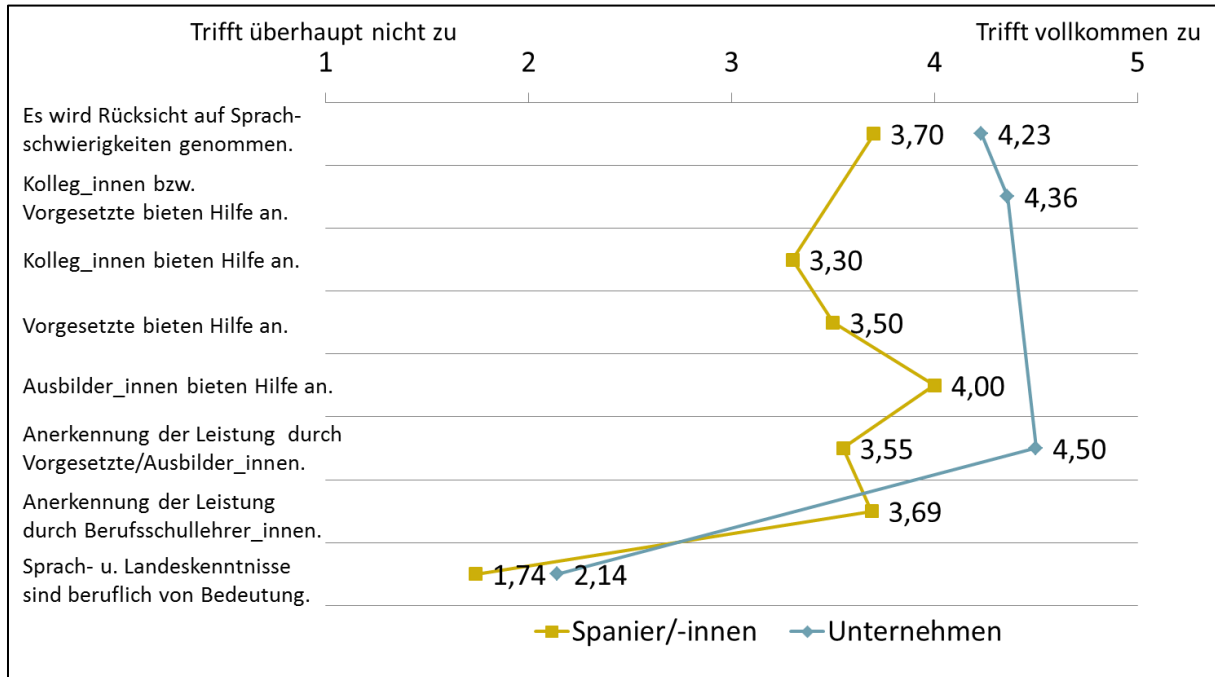
Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Ein Drittel der Spanier_innen möchte in den nächsten Jahren wieder in seine/ihre Heimat zurückkehren, zwei Drittel haben sich entschieden, länger in Deutschland zu bleiben. Die Spanier_innen, die Deutschland wieder verlassen wollen, geben vor allem an, dass sie zu ihrer Familie oder ihrem/ihrer Partner_in zurück möchten, dass sie nichts Passendes in Deutschland gefunden haben, mit der Anerkennung des Abschlusses Probleme haben, dass sie die kulturellen Unterschiede stören und Sprachschwierigkeiten haben oder eine Arbeitsmarktentspannung in Spanien für sie zu beobachten sei.

Die Spanier_innen wurden gefragt, wie sie ihre heutige Situation beschreiben würden. Dazu sollten sie bewerten, inwiefern bestimmte Aspekte auf sie zutreffen. Die Skala der Bewertungen reichte von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft vollkommen zu“. Hier wurde vergleichend die Einschätzung der Unternehmen aus einer analogen Frage herangezogen. In der nachfolgenden Abbildung 22 sind Antworten grafisch gegenübergestellt.

Es fällt auf, dass alle Einschätzungen des Integrationsprozesses von den Arbeitgeber_innen besser eingeschätzt werden als von den Spanier_innen, was aufgrund der Verantwortung der einen und der Betroffenheit der anderen nicht verwundert. Insgesamt liegt die Einschätzung in der Mitte hin zum Positivbereich und kann eher positiv bewertet werden.

Abbildung 22: Einschätzung des Integrationsprozesses durch Spanier_innen und Betriebe (Mittelwerte)



Quelle: Befragung der Spanier_innen und Betriebsbefragung des ZSH

Dennoch gibt es Verbesserungspotential im Zusammenspiel von Betrieb und Zugewanderten. Die nachfolgende Übersicht zeigt, welche Unterstützungen Arbeitgeber aus Sicht der Spanier_innen angeboten haben.

Tabelle 3: Wie wurden Sie von dem/der Arbeitgeber_in unterstützt? (Mehrfachantworten möglich)

	Häufigkeit (N=27)	Prozent
Begrüßungsveranstaltung zum gegenseitigen Kennenlernen	11	40,7
Informationen über Gesellschaft, Kultur, Freizeit	4	14,8
Informationen über Arbeit und Ausbildung	11	40,7
Berufliche Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote	5	18,5
Mentoring/Patenschaften	4	14,8
Berufsbezogene Sprachförderung	8	29,6
Informationen für den Alltag (Busverbindung, Handwerker_innen, Ärzt_innen usw.)	9	33,3
Hilfe bei der Organisation des Alltags (Behördengänge, Versicherungen)	10	37,0
Hilfe bei der Nutzung außerbetrieblicher Freizeitangebote (z.B. Eintritt in einen Sportverein)	4	14,8
Freie Zeit für rechtliche und Verwaltungsformalitäten (Sozialversicherungsbehörde, Einwohnermeldeamt etc.)	2	3,7
Hilfe bei der Wohnungssuche	9	33,3
Sonstiges	1	2,8
Keine besonderen Maßnahmen	6	22,2

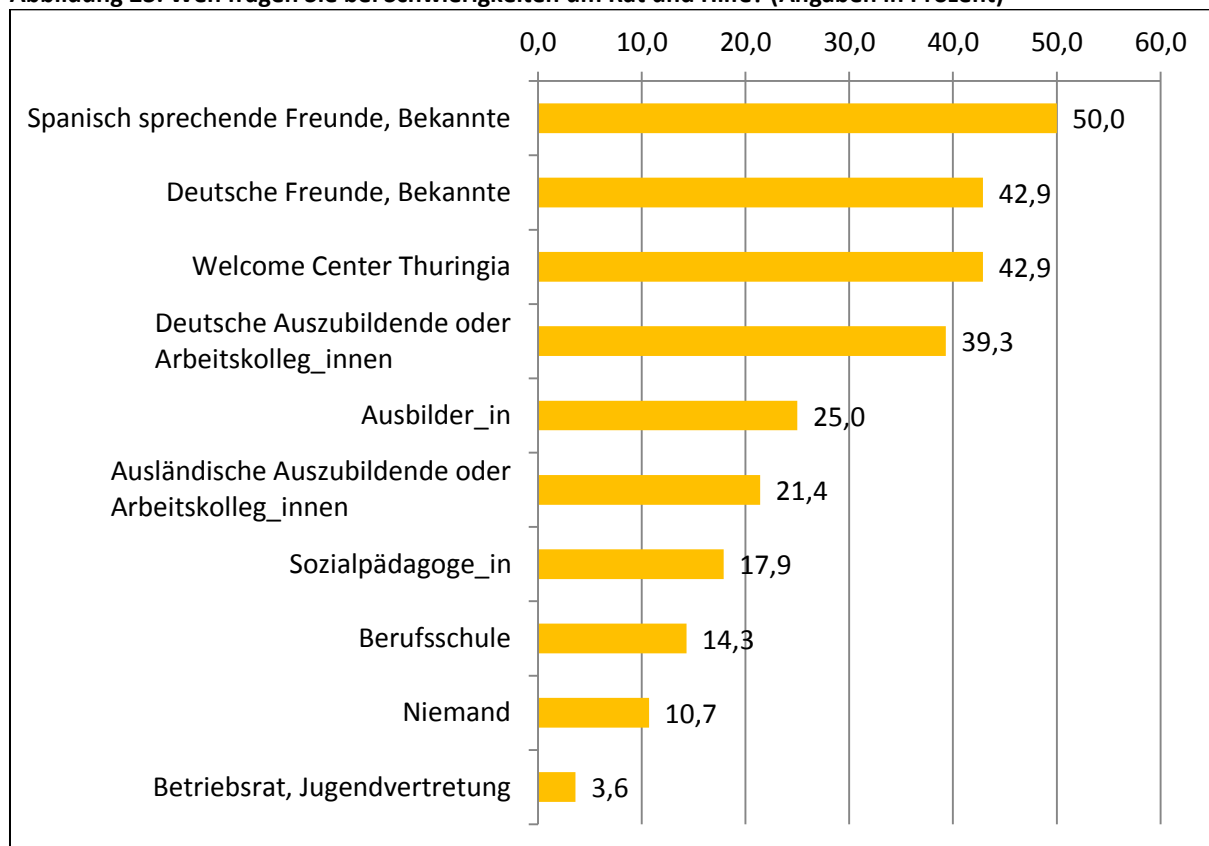
Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Hilfe erhielten die Spanier_innen nach eigener Angabe auf unterschiedliche Weise. Dabei gehen die Erinnerungen zwischen den Spanier_innen und den Unternehmen auseinander. 40 Prozent der Jugendlichen fühlten sich in irgend einer Form begrüßt. Einen Willkommenstag, wie von den Unternehmen benannt, haben die Spanier_innen für sich allerdings nicht in Erinnerung.

Bei alltäglichen Startaufgaben (Behördengänge etc.) wurde ein Drittel der Spanier_innen unterstützt, es gab Sprachförderungen und in Einzelfällen auch Patenschaften u. a.

Wenn man fragt, von wem sie sich Hilfe holen, werden vor den Kolleg_innen, Ausbilder_innen und der Berufsschule vor allem spanisch aber auch deutsch sprechende Bekannte und Freunde sowie das Welcome Center Thuringia genannt.

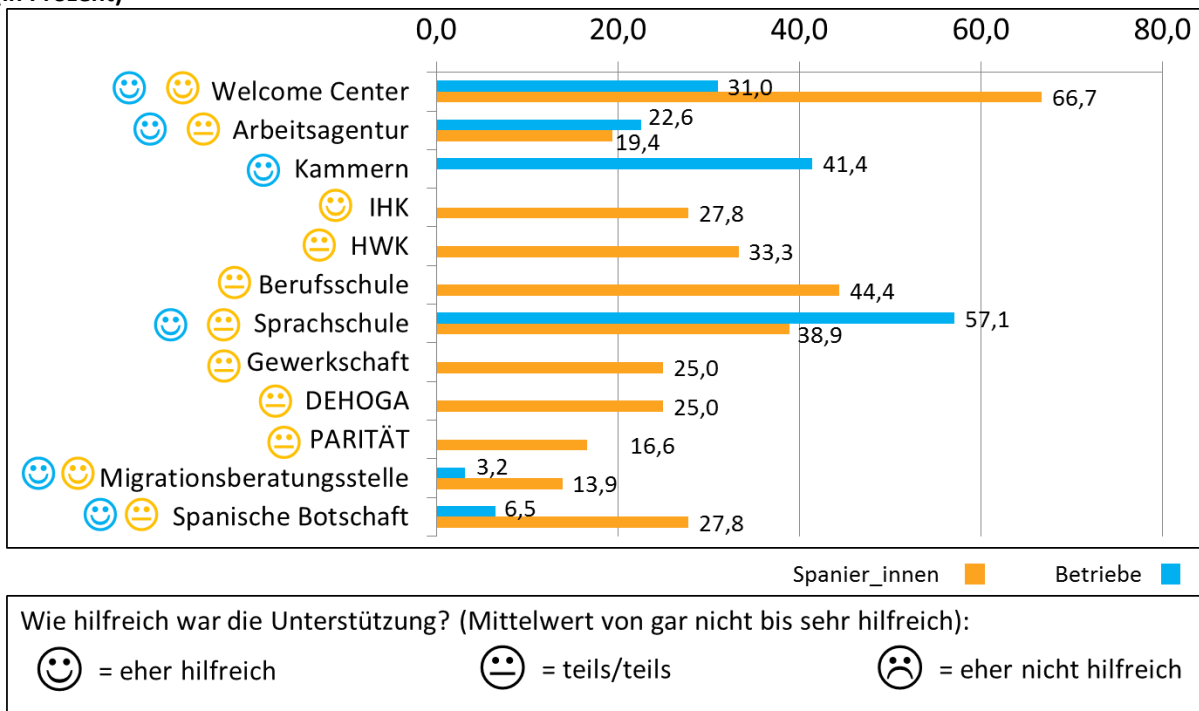
Abbildung 23: Wen fragen Sie bei Schwierigkeiten um Rat und Hilfe? (Angaben in Prozent)



Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Die nachfolgende Grafik bildet den unterschiedlichen den Zugriff von Spanier_innen und Unternehmen auf die einzelnen Institutionen, die Unterstützung anboten oder zu Hilfe gerufen wurden, ab. Die Frage lautete: „Welche Anlaufstellen haben Sie genutzt und wie schätzen Sie diese ein?“. Einige Unterstützungsstrukturen wurden nur einer der beiden Befragungsgruppen vorgelegt, andere waren in beiden Fragebögen enthalten.

**Abbildung 24: Nutzung und Bewertung der Anlaufstellen für die Spanier_innen und Unternehmen
(in Prozent)**

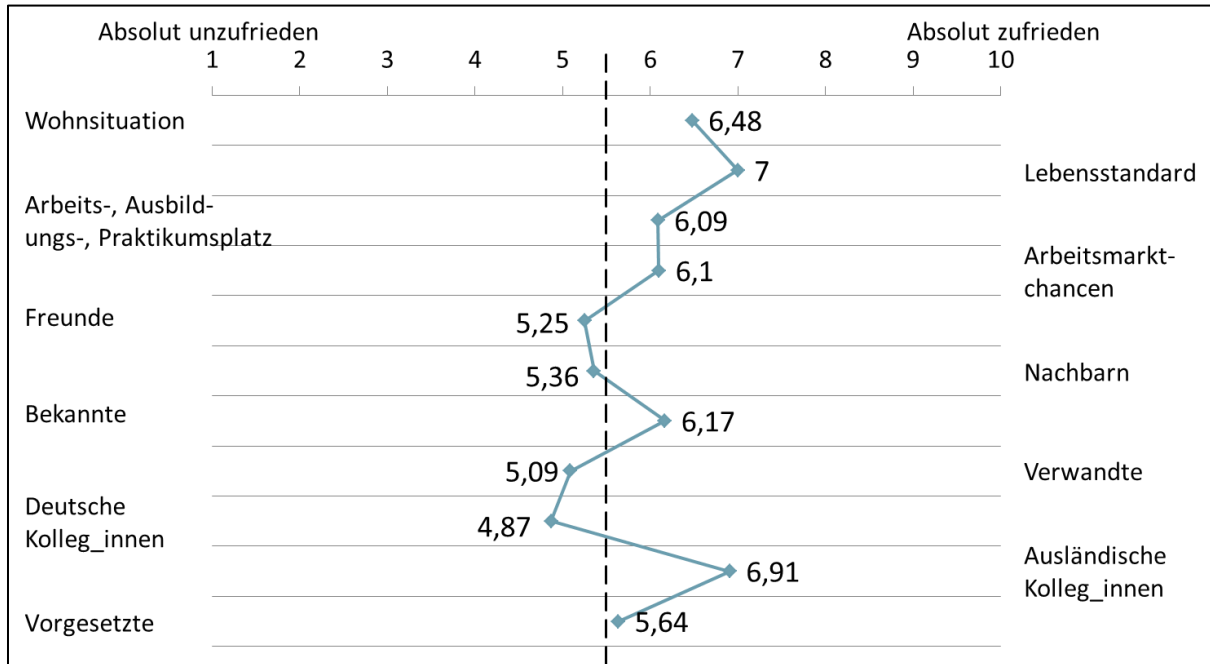


Quelle: Befragung der Spanier_innen und Betriebsbefragung des ZSH

Die Beurteilung der Hilfen ist bei den Unternehmen durchweg sehr positiv, bei den Spanier_innen, die viele der Anfangshürden und Probleme noch in Erinnerung haben, durchwachsen.

Zum Ende der Befragung wollten wir wissen, wie die Spanier_innen nun in Thüringen angekommen sind und wie zufrieden sie derzeit mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation sind. Auch hier lagen die Bewertungen um das Mittelfeld, in den meisten Fällen allerdings auf der Positivseite.

Abbildung 25: Wie zufrieden sind die jungen Spanier_innen heute? (Mittelwerte)



Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Was bei den Indikatoren, die mit besonders engen Kontakten und somit mit der emotionalen Ebene des Ankommens zu tun haben, auffällt, ist deren schlechtere Bewertung. So werden die Kontakte zu Verwandten und Freunden weniger gut eingeschätzt, was trotz WhatsApp, Skype und andere Internetmöglichkeiten durch die räumliche Trennung zu erklären ist. Aber auch deutsche Kolleg_innen und Nachbarn erhalten weniger gute Bewertungen.

Erst, wenn alle Kontakte auf der Positivseite stehen, kann man für die Spanier_innen von einem guten Ankommen im Sinne des Integrationsanspruches gesprochen werden.

Bei den meisten Spanier_innen mit Partner_in leben diese nach wie vor nicht in Deutschland (12 von 14). Die Trennung erschwert natürlich den Aufenthalt im Ausland. Einige berichteten, dass bereits Familienmitglieder nach Deutschland nachgezogen waren (drei Spanier_innen) oder dies geplant sei (fünf Spanier_innen). Für die Mehrheit kam das nach Eigenauskunft allerdings nicht in Frage (14).

Das wurde auch in den Gründen deutlich, warum einige Spanier_innen Deutschland wieder verlassen wollen oder dies bereits taten. Die meisten Nennungen hierzu hingen mit dem Wunsch zum Rückzug zu Partner_in, Familie und Freunden zusammen.

Tabelle 4: Warum wollen Sie Deutschland wieder verlassen? (Mehrfachantworten möglich) (Wenn die Frage: Beabsichtigen Sie, in den nächsten Jahren in ihr Heimatland zurückzukehren? mit „Ja“ beantwortet wurde.)

	Häufigkeit (N=6)	Prozent
Ich möchte zurück zu Partner_in, Familie, Freunden.	5	83,3
Meine Erwartungen haben sich nicht erfüllt.	1	16,7
Ich kann keine passende Ausbildung/Arbeit finden.	2	33,3
Die Sprachschwierigkeiten sind zu groß.	1	16,7
Ich wollte von Anfang an nur eine begrenzte Zeit in Deutschland bleiben.	3	50,0

Quelle: Befragung der Spanier_innen durch das ZSH

Abschließend stellten wir die Frage, ob die Spanier_innen ihren Landsleuten empfehlen würden, nach Thüringen zu ziehen. Ein Drittel antwortete nicht, was vermuten lässt, dass sie entweder unschlüssig in ihrer Antwort waren oder nicht antworten wollten (dann eher, weil die Antwort weniger gut ausgefallen wäre, denn positive Mitteilungen verkündet man in der Regel gern). Zwei Drittel, derer, die antworteten (oder 45 % von allen), hätten die Region Thüringen weiterempfehlen. Jeder fünfte von allen (oder jeder dritte derer, die geantwortet haben), wollte Thüringen nicht weiter empfehlen.

Nach Städten ausgewertet zeigte sich folgendes Bild für Thüringen in der Einschätzung der gestrandeten Spanier_innen („ja“, „eher ja“, „eher nein“, „nein“): Erfurt, die Hauptstadt deckte die gesamte Palette von „ja“ bis „nein“ ab, wobei die positiven Einschätzungen deutlich überwogen. Städte wie Gera, Sonneberg, Meiningen und Bad Berka wären nach Auskunft der Spanier_innen ebenfalls weiter zu empfehlen. .

Nützlich für ein gutes Ankommen ist, wenn man bereits vor der Entscheidung ins Ausland zu gehen, etwas über Land und Leute erfährt und weiß, was einen in Ausbildung oder Arbeit erwartet. Das war bei den „gestrandeten Spanier_innen“ nicht geschehen, so dass man im Nachhinein die meisten ihrer Bewertungen trotzdem als recht positiv einschätzen kann. Durch das konzentrierte Zusammenarbeiten vieler Arbeitsmarktakeur_innen wurde hier Schlimmeres verhindert und die „Held_innen der ersten Stunde“ haben – wenn auch unfreiwillig – dazu beigetragen, für die Zukunft zu lernen. In den neuen MobiPro-EU-Richtlinien sind viele Dinge eingegangen, die durch unfreiwillige Erfahrungen mit den „gestrandeten Spanier_innen“ und anderen Jugendlichen und Jungerwachsenen in der ersten und zweiten MobiPro-EU-Welle zu der heutigen Programmverbesserung beitragen.

6. Lehren aus Bienvenidos – Junge Spanier in Thüringen

Das Förderprogramm MobiPro-EU hat in den wenigen Jahren seines Bestehens eine wechselvolle Geschichte hinter sich. Zwischenzeitlich wurde sogar einmal überlegt, die Förderung auf Bundesebene auslaufen zu lassen. Mit der Umstellung von der Individualförderung auf Projektförderung und anderen wesentlichen Änderungen in den Jahren 2014/2015 dürften jetzt die Weichen in Richtung Zukunft gestellt sein.

In diesem Sinne antwortete ein Politik-Experte auf die Frage, wie lange wir Programme wie MobiPro-EU wohl noch benötigen werden, sehr dezidiert:

„Oh, die brauchen wir noch viele Jahre. ... Alle reden über das Thema Fachkräfte. Wenn man mal genauer schaut: Wir haben noch kein flächendeckendes Fachkräfteproblem, aber wir haben regional massive Probleme. Und eines kann man heute schon sagen: In ostdeutschen Ländern wird dieses Problem enorm zunehmen in den nächsten Jahren... Und das Zweite ist, das ist auch eine Form von europäischer Solidarität, die wir dort ... praktizieren. Angesichts von Zahlen [wie] 50 Prozent Jugendarbeitslosigkeit in Spanien ist [es] ... auch eine Möglichkeit, jungen Menschen eine Perspektive zu geben.“ [IV-Nr.14, S. 6]

Zur Weiterentwicklung und Ausgestaltung des Programms tragen – neben anderen – auch die Erfahrungen aus Thüringen wesentlich bei.

Alles in allem sind die Ergebnisse des Projektes „Bienvenidos – Junge Spanier in Thüringen“ trotz der Anfangsschwierigkeiten ermutigend. 94 Prozent der befragten Thüringer Unternehmen würden wieder junge Ausländer_innen einstellen. Darunter sind auch solche, bei denen der erste Versuch mit den Spanierinnen und Spaniern gescheitert ist.

Lehren aus der ersten Phase – Vorbereitung im Herkunftsland:

Das Projekt zeigt, dass vor allem dann gute Voraussetzungen für die Aufnahme und Integration ausländischer Auszubildender und für ihren Ausbildungserfolg bestehen, wenn die Betroffenen über ausreichende Deutschkenntnisse (mindestens B1-Sprachniveau) verfügen und bereits mit Basisinformationen über Gesellschaft und Kultur in Deutschland sowie mit Grundkenntnissen darüber, was duale Ausbildung bedeutet, hierher kommen.

Das „Matching“ der Berufe sollte im Herkunftsland soweit vorbereitet werden, dass die jungen Menschen Klarheit über ihre eigenen beruflichen Wünsche haben und diese Wünsche mit den im konkreten Fall angebotenen Ausbildungsberufen abgeglichen sind. Ein möglichst frühzeitiger Kontakt zum künftigen Ausbildungsbetrieb (auf der Grundlage von Bewerbungsunterlagen und Möglichkeiten des Kennenlernens, beispielsweise über Skype) ist erstrebenswert und sollte durch Projektträger angeregt und unterstützt werden.

Lehren aus der ersten Phase – Ankunft in Thüringen

Bei der Ankunft der jungen Menschen in Deutschland müssen die organisatorischen Voraussetzungen (wie Unterkunft, Betreuung usw.) gesichert sein. Der Praktikums- und Ausbildungsbetrieb sollte bekannt sein, so dass spätere – begründete – Wechsel die Ausnahme bleiben. Auch die Ansprechpartner_innen im Projekt sollten bekannt sein. Die Begrüßung (auf dem Bahnhof, im Betrieb) kann unterschiedlich gestaltet werden. Auf jeden Fall empfiehlt es sich, den jungen Menschen den deutlichen Eindruck zu vermitteln, dass sie willkommen sind.

Ebenso sollten die Projektverantwortlichen schon im Vorfeld bei ihren Kontakten mit interessierten Betrieben darauf achten, dass verlässliche Betriebspartner_innen ausgewählt bzw. gewonnen werden, die tarifliche Ausbildungsvergütung zahlen und in der Lage sind, den jungen Menschen eine gute, letztendlich erfolgreiche Ausbildung zu erteilen.

Lehren aus der ersten Phase – Ausbildung im Betrieb

Die Betriebe, die ausländische Auszubildende aufnehmen, sollten Ausbildungserfahrung haben (und sich ggf. begleiten lassen). Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeiter_innen sind von Vorteil, aber nicht zwingend. Auf jeden Fall sollten ein Gespür für kulturelle Diversität und die Bereitschaft vorhanden sein, aufeinander zuzugehen und ein förderliches Miteinander zu gestalten.

Im gesamten Verlauf der Ausbildung wird sicherlich eine Schwerpunktaufgabe darin bestehen, einerseits den besonderen Unterstützungsbedarf der ausländischen Auszubildenden zu erkennen und entsprechende Maßnahmen und Hilfeleistungen anzubieten (auch die jungen Menschen zu ermutigen, dass sie diese Unterstützung annehmen), und andererseits Grundsätze der Gleichbehandlung einzuhalten, das heißt auch prinzipiell gleiche, für den Ausbildungserfolg wichtige Anforderungen an deutsche wie an ausländische Auszubildende zu stellen.

Eine tarifliche, regional orientierte Ausbildungsvergütung ist wichtig. Es darf keinesfalls zu diskriminierenden Arbeits- und Entlohnungsbedingungen kommen, im Gegenteil, die Attraktivität der Unternehmen wird durch tarifliche Entlohnung erreicht.

Nicht jede Unterstützung kann durch Ausbilder_innen oder andere Betriebsangehörige geleistet werden. Hier müssen zusätzliche Ressourcen (zum Beispiel in Form von sozialpädagogischer Betreuung) genutzt werden.

Im Falle von MobiPro-EU sehen die aktuellen Fördergrundsätze vor, dass die Projektträger einen großen Teil der Verantwortung sowohl für die Auswahl und Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland (mit Unterstützung der ZAV) als auch für die Betreuung in Deutschland und die Koordinierung der dazu erforderlichen Aktivitäten übernehmen.

In anderen Fällen – vor allem dann, wenn junge Menschen (wie beispielsweise Flüchtlinge) ungeplant und unkoordiniert nach Deutschland kommen und hier eine Ausbildung suchen – müssen auch die vorbereitenden Schritte (Sprachausbildung, Feststellung der schulischen und anderweitigen Voraussetzungen, Vermittlung von Kenntnissen über Ausbildungsberufe und das duale Ausbildungssystem) hierzulande erfolgen.

Integrationsprojekte für solche jungen Menschen sollten auch weiterhin so gestaltet werden, dass sie „lernfähig“ sind, weil viele Erfahrungen erst im Projektverlauf gewonnen werden können. Flexible Netzwerkstrukturen regionaler Akteur_innen, wie sie in Thüringen entstanden sind und sich entwickeln, verbreitern die Handlungsbasis und sind beim Reagieren auf je konkrete Anforderungen sehr hilfreich.

Anhang

Anhang 1: Projektgeschichte der „gestrandeten Spanier_innen“ in Thüringen nach Informationen aus den Expertengesprächen

A – Vor Ankunft der Spanier_innen

- Private Arbeitsvermittlung aus Thüringen hat in Spanien Jugendliche für eine Ausbildung im Rahmen des Programms MobiPro-EU angeworben
 - o Akquirierung geschah über Sprachschulen und Bildungsträger in Spanien
- Thüringer Verbände und Unternehmen wurden wegen Ausbildungsplätzen angesprochen, aber zu wenig interessierte Unternehmen
- Betreuungs- und Begleitungsaufwand wurde unterschätzt
- Es wurden falsche Erwartungen bei Betrieben und spanischen Jugendlichen erzeugt, der Arbeitsvermittlung fehlten Erfahrungen mit Förderprogrammen.

B – Ankunft der Spanier_innen

- Ankunft von insgesamt über 100 Spanier_innen in mehreren Gruppen während des gesamten Septembers 2013 (Zahl liegt wahrscheinlich höher, da sich nicht alle bei DEHOGA Thüringen oder im Welcome Center Thuringia gemeldet haben)
 - o Erste Gruppe (8 Spanier_innen), Ankunft am 09. 09. 2013
 - o Große Gruppe von 40 – 50 Spanier_innen am 16.09.2013
 - o Ca. 20 Spanier_innen aus Teneriffa und Andalusien, etwa am 20.09.2013
 - o Große Gruppe von ca. 40 – 50 Spanier_innen, Ankunft am 28.09.2013
- Ankommen der Spanier_innen ist sehr unkoordiniert
 - o Arbeitsvermittlerin war nicht genau informiert, wie viele Jugendliche ankommen; nicht ausreichend Informationsmaterial für alle vorhanden, kaum Betreuung, Unterkünfte waren nicht organisiert
- Für einen Teil der Spanier_innen war Sprachkurs vorbereitet:
 - o E.L.T. Erfurt: 20 Spanier_innen vom 23.09. bis 30.10.2013
 - o IWM: 8 Spanier_innen vom 09.09. bis 21.09.2013; 31 Spanier_innen vom 30.09. bis 29.10.2013; 16 Spanier_innen 06.11. bis 20.11., (Fortsetzung vom 29.11. bis 25.01.); ab Nov. 2013 wurde mit 45 Spanier_innen, die ein Ausbildungsverhältnis im DEHOGA-Bereich angefangen haben ein Integrationskurs (BAMF) durchgeführt
- Teilweise Sozialpädagogische Begleitung und Hilfe bei Unterkunftssuche durch IWM
- Für ein HWK-Mitgliedsunternehmen war Ankunft, Unterkunft, Sprachkurs von HWK organisiert für 15 Spanier_innen

C – Einbindung staatlicher Institutionen

- Probleme der Spanier_innen werden im Oktober/Anfang November verschiedenen Institutionen bekannt
 - o Die Spanier_innen wurden die ersten Wochen von der Arbeitsvermittlung getröstet und haben sich dann irgendwann an die Beratungsstellen gewendet
 - o Spanische Botschaft wird am 27. 09.2013 durch den Staatssekretär für Arbeit der Regionalregierung Castile-La Mancha informiert; Gruppe von ca. 50 reisebereiten

- Spanier_innen hat eine Mail erhalten, nicht nach Erfurt zu fahren – sie fahren trotzdem
- Arbeitsagentur wird im Oktober 2013 informiert
 - BMAS fragt IQ-Netzwerk 2-4 Wochen nach Ankunft der Spanier_innen zur Unterstützung an
- Maßnahmen der ersten Wochen:
 - Beratung fast aller Spanier_innen zu MobiPro-EU, Antragstellung über IQ-Netzwerk, Härtefallregelungen mit ZAV und BMAS
 - Vor allem akute Krisenintervention notwendig
 - Schnelle Organisation von Wohnraum durch IWM, DEHOGA und Welcome Center Thuringia
 - Organisation von Praktikums- und Ausbildungsstellen, vor allem durch DEHOGA, HWK und Paritätischen Thüringen
 - Freizeitveranstaltungen durch Arbeit und Leben sowie DGB Jugend organisiert
- Es folgen drei große Sitzungen unter Vorsitz des damaligen Arbeitsministers Matthias Machnig mit allen Jugendlichen, der spanischen Botschaft und den Netzwerkpartner_innen; (Erste Sitzung am 4.10.2013 auf dem Gelände der DEHOGA)
- Große mediale Aufmerksamkeit in Spanien und Deutschland ab der Woche vom 7.10. – 11.10.2015
- Bis Ende Oktober konnte die Mehrheit der Spanier_innen vermittelt werden
- Welcome Center Thuringia wurde vom Wirtschaftsministerium/Machnig mit der Koordination betraut
 - Gründung eines Akteursnetzwerkes und einer Arbeitsgruppe unter Leitung des Welcome Centers Thuringia Ende 2013/Anfang 2014
 - Mitglieder: DEHOGA, HWK, IHK, Verband der Wirtschaft, IBS, Wirtschaftsministerium, Regionaldirektion
- Gründung eines Härtefonds für Überbrückungs- und Notgelder
- Aushandlung einer Härtefallregelung für die nachträgliche Einreichung von MobiPro Anträgen
- Wegen vielerorts negativer Erfahrungen erfolgt im November 2013 eine Anpassung der Förderrichtlinien von MobiPro-EU

D – nach Anlaufen der ersten Hilfen

- Verabschiedung von gemeinsamen Qualitätsstandards am 26. 03.2014
- „Landflucht“ der Spanier_innen nach Erfurt
- Verfestigung der Unterstützungsstrukturen: das IQ Netzwerk und das Welcome Center Thuringia sind durchgängig Ansprechpartner_innen für Fragen
- Vereinzelter Nachzug von Familienmitgliedern der Spanier_innen beginnt
- Durchführung von Projekten einzelner Netzwerkpartner_innen z.B. „Practico“, Aufruf von Paten, Thüringer Initiative Willkommenskultur etc.

E – Entwicklungen danach

- Vierteljährliche Netzwerkkonferenzen des Welcome Centers Thuringia
- Richtlinienänderung bei MobiPro-EU von der Einzelförderung zu Projektförderung von der Förderphase 2013/2014 zur Förderphase 2015/2016

- Änderung der persönlichen Voraussetzungen für die MobiProEU-Förderung
- Vorbereitung der zweiten Welle der Spanier_innen (Koordinierung durch IQ Netzwerk und Welcome Center Thuringia)

Anhang 2: Interviewpartner

Institution

Ämter und Behörden (5 Interviews)

Spanischen Botschaft
Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG)
Welcome Center Thuringia
ehem. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Arbeitsagentur

Kammern und Arbeitgeberverbände (2 Interviews)

Handwerkskammer Erfurt
DEHOGA Thüringen (Branchenverband)

Soziale Einrichtungen und Verbände (6 Interviews)

PARITÄTISCHE Thüringen
Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement GmbH
ARBEIT UND LEBEN Thüringen e.V.
IWM GmbH - Gesellschaft für Internationale Wirtschaftsförderung und Management mbH
Internationaler Bund/Jugendmigrationsdienst
ELT Erfurt
Dolmetscher_in/ Sprachlehrer_in

Unternehmen (2 Interviews)

Friseursalon
ASB Pflegeheim

Spanier_innen (2 Interviews)

Spanier_in 1
Spanier_in 2

Herausgeber:

Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH
Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)
Telefon 0361 5603-520
Telefax 0361 5603-330
thaff@leg-thueringen.de

Postanschrift:

Mainzerhofstraße 12, 99084 Erfurt

Besucheradresse:

Peterstraße 5, 99084 Erfurt

Gefördert aus den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.
Bildnachweis: © pressmaster/Fotolia

Redaktion:

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Großer Berlin 14, 06108 Halle
Telefon 0345/9639600
Telefax 0345/9639601
info@zsh.uni-halle.de
www.zsh-online.de

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.