

»Ich war voller Fragen.«

Migrantische Erfahrungen
auf dem Thüringer Arbeitsmarkt



Inhalt

- 5 Vorwort

- 6 **Baschar**
- 10 **Felicia**
- 15 **Firas**
- 20 **Milad**
- 23 **Jahid**
- 25 **Noura**
- 29 **Wanja**
- 34 **Yara**

- 38 **Arbeiten:**
Alles eine Sache der Sprache
- 39 **Arbeiten:**
Alles eine Sache des Aufenthalts
- 40 **Arbeiten:**
Alles eine Sache der Anerkennung

- 42 Epilog

Vorwort

Soweit wir in die Geschichte zurück blicken können, gehören Wanderungsbewegungen zu menschlichen Gesellschaften dazu. Aus unterschiedlichsten Gründen wollen oder müssen Menschen den Ort verlassen, an dem sie geboren wurden oder aufwuchsen. Ob zu Zeiten der Völkerwanderungen im 4. bis 6. Jahrhundert oder in heutigen Tagen. Dabei sind die Gründe für Migrationen ganz unterschiedlich: Vom Krieg in Syrien über Naturkatastrophen und Klimawandel, Hunger oder schlechte soziale Lagen in afrikanischen Ländern bis zu zeitweisen Abwanderungen aus Osteuropa, um in westlichen EU-Ländern eine besser bezahlte Arbeit als im Herkunftsland zu finden.

Auch in Deutschland entscheiden sich Menschen, in anderen Ländern leben und arbeiten zu wollen. Und zur Wiedervereinigung erlebten wir eine der größten innerdeutschen Migrationsbewegungen: 400.000 Menschen verließen das Gebiet der ehemaligen DDR, deutlich weniger zog es in die andere Richtung. Bis heute leidet der Osten Deutschlands und damit auch Thüringen unter Abwanderung und neue Beschäftigte haben in der Regel keinen deutschen Pass.

Für viele Menschen in Deutschland hat die Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert in ihrem Leben. Für viele ist es allein schon aufgrund der Zeit, die sie dort verbringen, ein wichtiger Bestandteil. Zudem bietet die Erwerbsarbeit die Möglichkeit, sich selbst versorgen zu können und – im Idealfall – eine gewisse Sinnhaftigkeit für das eigene Leben zu finden. Nicht zuletzt laufen auch viele soziale Kontakte und ein Austausch mit Kolleg*innen im Erwerbsarbeitskontext.

Entsprechend wichtig ist für neu Zugewanderte der Schritt in die Arbeitswelt. Es gehört zum »Fuß fassen« in der neuen Gesellschaft dazu und bietet die Möglichkeit, für den eigenen Lebensunterhalt – und oft auch für weitere Teile der Familie im

Herkunftsland – zu sorgen. Leicht ist das Ankommen in der Erwerbsarbeit dabei keinesfalls. Um im eigenen Beruf arbeiten zu können braucht es vielerlei: die entsprechenden Sprachkenntnisse, den Nachweis der Qualifikation und dessen Anerkennung in Deutschland und die Chance, die hiesigen Bedingungen und Besonderheiten kennenlernen zu dürfen. Viele landen deshalb zunächst in Beschäftigung, die gar nicht ihrem Qualifikationsniveau entspricht, weil sie überhaupt erst einmal eine Arbeit haben wollen. Denn wie sagte eine unserer Interviewpartnerinnen: »Die meisten Arbeitgeber fragen nach Arbeitserfahrungen. Aber sie wollen Erfahrungen in Deutschland, nicht im Herkunftsland.«

Als gewerkschaftlicher Bildungsträger interessierte uns die Frage, wie unsere ausländischen Kolleg*innen den Schritt in die Arbeitswelt erleben, mit welchen Schwierigkeiten sie auch neben bürokratisch-formaler Hürden zu kämpfen haben und was sie als herausfordernd, aber auch unterstützend erleben. Dazu haben wir acht Interviews mit Menschen aus unterschiedlichen Ländern, mit verschiedenem Qualifikationsniveau und Aufenthaltsdauer geführt. Auf dieser Basis haben wir acht Kurzporträts verfasst, die wir in dieser Broschüre vorstellen. Sie werfen ein kleines, jeweils subjektives Schlaglicht auf den beruflichen Integrationsprozess. Da nicht alle Kolleg*innen kenntlich werden wollten, haben wir schließlich alle Kurzporträts und genannten Firmennamen anonymisiert.

Wir freuen uns, wenn insbesondere Kolleg*innen Lust auf unsere kleine Lektüre haben, die sich bisher vielleicht noch nicht intensiver mit der Perspektive von zugewanderten Menschen beschäftigt haben.

Viel Spaß beim Lesen.

Angelika Roschka, Melanie Pohner
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Baschar



»Wenn zwei Leute auf Deutsch reden, verstehe ich sie. Aber nicht die Feinheiten. Und das macht sich auch beim Arbeitsklima bemerkbar. Es ist nicht alles so leicht und normal. Es bleibt eine gewisse Distanz.«

Baschar ist ein ruhiger Mann, der genau überlegt, was er sagt und wie. Wir treffen ihn an einem freien Vormittag, er ist nur stundenweise bei einem sozialen Träger angestellt. Baschar ist Ende 30, hat aber in seinem Erwerbsleben schon einige Stationen hinter sich gebracht. Er kennt das Arbeiten in Syrien, seinem Herkunftsland, aber auch in Saudi-Arabien und Deutschland.

Schon für die Bezeichnung seines Berufes auf Deutsch muss Baschar eine Umschreibung wählen. Nach dem Abitur studiert er in Syrien für zwei Jahre Ingenieurassistent mit den Schwerpunkten Elektronik und Mechanik. Das gibt es in Deutschland so nicht und ist nach seinen Worten eher eine Ausbildung als ein Studium. Da er sich für die Ausbildung aber nicht frei entschieden hat, sondern es das war, was seine Noten ihm ermöglichten, will er direkt nach der Uni etwas Anderes machen. Die Tätigkeiten in seinem erlernten Beruf haben ihm einfach nicht gefallen. Stattdessen beginnt er mit einer kleinen Arbeit bei einer Zeitung, genauer gesagt einer Werbezeitung, die keine besonderen Anforderungen stellt. Alle konnten da anfangen, ohne besondere Ausbildung, erinnert sich Baschar. Das ist in Syrien nicht ungewöhnlich, auch in Saudi-Arabien nicht, wo er später arbeitet. Es kommt nicht so sehr auf die Qualifikation an, sondern auf die Erfahrung und das, was du tust. In Deutschland ist das ganz anders, ist Baschars Einschätzung.

Nach bereits einem Jahr geht er nach Saudi-Arabien und beginnt dort im Marketingbereich einer Zeitung. Das eine Jahr Erfahrung aus Syrien reicht für den Einstieg. Er arbeitet fünf Jahre in seiner Abteilung, dann kommt die nächste Etappe. Er interessiert sich für den Online-Bereich der Zeitung. Darauf hat er sich mit einem Fernkurs zu Social Media in Nordamerika und mit Trainings bei Google und Facebook vorbereitet. Weitere fünf Jahre ist er in diesem Bereich bei der Zeitung in Saudi-Arabien tätig. Dann läuft der Vertrag aus.

Da in Saudi-Arabien das Aufenthaltsrecht an die Arbeit gekoppelt ist – wie für viele Zugewanderte in Deutschland ebenfalls – und Frau und Sohn nur Besuchsvisa

haben, müssen alle zurück nach Syrien. Doch dort herrscht mittlerweile Krieg, so dass die Familie über Griechenland nach Deutschland flieht.

»Wieso nach Deutschland? Deutschland hat bei uns einen guten Ruf. Außerdem war mein Bruder schon hier – und ich liebte die deutsche Fußballnationalmannschaft. Also hat mich Deutschland schon immer interessiert.«

In Deutschland heißt es wieder einmal neu anfangen: »Für zwei Monate lebten wir in einer Gemeinschaftsunterkunft. Dann bekamen wir eine Wohnung vom Sozialamt und wir konnten als Familie zusammenleben. Das war toll und wichtig.«

Es ist eine Phase harten Lernens für die Familie, für die es normale Wohnbedingungen braucht. In der Gemeinschaftsunterkunft wäre es ungleich schwerer gewesen – ohne die nötige Ruhe und Privatsphäre, um sich konzentrieren zu können. Zunächst absolvieren beide einen Integrationskurs, der eigentlich sechs Monate gehen soll, am Ende aber elf Monate dauert. Bis heute wissen sie nicht warum. Daran schließt sich für Baschar ein B2-Kurs (siehe Seite 42) an, den er noch einmal wiederholt. Damit erreicht er ein Stipendium für das Deutsche Sprachdiplom. Seine Frau macht in der Zwischenzeit einen B1-Kurs. Dann wird das zweite Kind geboren. Als sie nach einiger Zeit einen B2-Kurs beginnt, wird dieser von Corona unterbrochen. Gleichzeitig bekommt sie das Angebot, eine Ausbildung zur pharmazeutisch-technischen Assistentin zu machen. Baschar wiederum findet eine Arbeit bei einer sozialen gemeinnützigen Organisation als Vermittler in einem Pflegekurs für Geflüchtete. Es ist nur ein Minijob, aber er

ist froh, dass er diese Arbeit nach einiger Zeit gefunden hat. Mit Arabisch als Muttersprache hatte er gute Chancen für diese Stelle. Gleichzeitig studiert er Politikwissenschaften. Das interessiert ihn und er wollte das schon immer machen. So läuft jetzt einiges parallel: Baschars Minijob und Studium und die Ausbildung seiner Frau mit zeitgleichem Sprache-Lernen. Zum Glück haben beide Kinder Plätze in Schule und Kindergarten.

Wie er an die Arbeit gekommen ist? Als er in Deutschland ankommt, geht Baschar zu vielen Organisationen, zu Vernetzungstreffen und Anlaufstellen, auch zu ehrenamtlichen Austauschrunden wie Sprachcafés und ähnlichem. Dort trifft er immer Menschen, mit denen er reden, seine Sprache verbessern kann. Und von denen er Tipps und Hinweise zum Leben in Deutschland bekommt. Das ist absolut wichtig, sagt er. Beim Sprachcafé lernt er auch den Sozialdienst kennen, wo er heute arbeitet. Als er von diesem Dienst eine Stellenausschreibung im Internet findet, bewirbt er sich gleich. Und es klappt! Sein Chef ist Deutscher, aber ursprünglich Araber. Sie verstehen sich sofort, erinnert Baschar. Wenn sie jetzt allein sind bei der Arbeit, sprechen sie natürlich Arabisch miteinander. Das macht schon einiges einfacher.

Trotz des Erreichens dieser Arbeit ist für Baschar ein deutscher Hochschulabschluss sehr wichtig. Es ist ja nur ein Minijob, da möchte er auf Dauer mehr. Dafür sieht er mit einem Studienabschluss in Deutschland mehr Möglichkeiten für sich. Bisher hat er bei Ausschreibungen oft keine Bewerbung abgeschickt, wenn dort stand »Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikation erforderlich«. Diese Anforderung begegnet ihm bei vielen Ausschreibungen, die ihn interessieren, auch im sozialen Bereich und bei den Unterstützungsorganisationen für Geflüchtete, bei denen er sich aufgrund seiner eigenen Geschichte Chancen ausrechnet. In den Fällen, wo er sich doch entscheidet, eine Bewer-

bung loszuschicken, wird er genau mit dem Verweis auf einen fehlenden passenden Abschluss abgelehnt.

Gern erzählt Baschar von seiner Arbeit, die ihm Spaß macht. Das Team besteht aus mehreren Leuten. Es gibt Leute für das Lesecafé und für das Patenschaftssystem. Und es gibt auch noch zwei Frauen für die Beratung, denen er manchmal helfen kann, wenn sie Arabisch brauchen. Insgesamt sind es fünf Hauptamtliche und eine Person im Bundesfreiwilligendienst.

Auf Unterschiede bei der Arbeit in den einzelnen Ländern angesprochen, antwortet Baschar zurückhaltend. Er hat nur ein paar Einblicke, sagt er. Aber genau um diese soll es gehen, wer könnte schon verallgemeinerbare Aussagen treffen. Für Baschar ist in Deutschland das Arbeitsklima beeinträchtigt. Einfach wegen der Sprache. Alle sind sehr nett. Aber dann gibt es zum Beispiel die Situation, dass jemand einen Witz macht. Alle lachen, aber er hat nicht alles genau verstanden. Was soll er tun? Schauspielern und mitlachen? Das gefällt ihm nicht. Aber einfach dabei stehen schafft für ihn auch eine Distanz. So wie bei einem Weiterbildungskurs in Hamburg, den er besucht hat. Auch dort sind alle sehr freundlich, haben ihn mit einbezogen. Aber ab einem bestimmten Zeitpunkt kann er auch dort sprachlich nicht mehr mithalten. Er versteht, worum es geht, aber nicht die Feinheiten, die lockeren Bemerkungen. Dann redet die Gruppe einfach weiter und er ist am Rand, wie er es ausdrückt. Das ist nicht rassistisch oder ausgrenzend von den anderen, sondern einfach normal. Und manchmal ist es ja auch gut für ihn, denn er braucht immer noch Pausen, wenn den ganzen Tag Deutsch gesprochen wird. Er muss immer sehr aufmerksam sein, denken und überlegen wegen der Sprache und das ist auf Dauer sehr anstrengend. Wenn die anderen dann unter sich reden, bleibt er ein bisschen an der Seite und kann sich erholen. Aber er ist dann eben auch allein, das ist ihm schmerzlich bewusst.

»Mir fehlt die Kultur der deutschen Sprache. Ich meine damit Redewendungen und so etwas. Ich lerne die Sprache ein bisschen wie ein Roboter. Aber es gibt viele Wörter für das gleiche mit einem anderen Ton. Das kann ich nicht so gut lernen, auch die feinen Unterschiede nicht. Wie bei Ironie zum Beispiel ...«

Als Herausforderung empfindet er es auch, dass alle dauerhaft etwas langsamer sprechen müssen. Die meisten Leute sind sehr nett und versuchen das, findet Baschar. Aber im Alltag geht das halt nicht immer. Oder anders gesagt: es ist eben nicht das Normale. Außerdem schauen für ihn alle Deutschen immer gleich. Er lacht. Er wisse, dass das natürlich nicht so sei und es Unterschiede gebe. Aber auch wenn er mittlerweile einiges erkennt, bleibt ihm doch noch sehr viel verborgen, meint er. Gleichzeitig liefert er mit diesem Beispiel ganz nebenbei noch den Beweis für genau die Feinheiten der Sprache, die er anspricht. Ob er nun meint, dass die Deutschen für ihn immer – mimisch gesehen – gleich dreinschauen oder gleich aussehen, bleibt verborgen. Vielleicht ist es auch beides zusammen.

Aber auch zu seiner Arbeitszeit in Saudi-Arabien fallen ihm Unterschiede ein. Es ist zwar nicht direkt zu vergleichen, meint er, da er dort voll und »richtig« gearbeitet hat und hier ja nur mit wenigen Stunden eingesetzt ist. Deshalb ist es klar, dass er dort mehr Stress wahrnimmt, mehr Vorgaben und Ziele erreichen muss. Insgesamt hat Baschar Saudi-Arabien als sehr diskriminierend gegenüber Arabern empfunden, die aus anderen Ländern kamen so wie er. Außerdem hat sich seiner Meinung nach immer sehr viel ums Geld gedreht. Was man sich leisten und zeigen kann... Das empfindet er in Deutschland nicht so.

Nach seinen beruflichen Plänen gefragt, hat Baschar eine sehr konkrete Antwort. Der Hochschulabschluss ist ihm absolut wichtig, um berufliche Optionen zu haben. Deswegen belegt er neben dem politikwissenschaftlichen Hauptstudium als Neben-

fächer noch DaZ/DaF (das Fach Deutsch als Zweit- bzw. Fremdsprache), als Absicherung sozusagen. Von Anfang an ist das seine große Sorge für das Leben in Deutschland: dass seine Arbeitserfahrungen nicht ausreichen, um hier Fuß fassen zu können. Dafür investiert er gern noch einmal drei Jahre in das Studium, er findet das nicht zu lang. Dann möchte er weiter im Bereich der Unterstützung für Geflüchtete arbeiten. Da gibt es viele Möglichkeiten, es werden viele Vermittler*innen gesucht. Aber wenn das nicht klappt, kann er mit seinen Nebenfächern auch in einem Hort arbeiten oder so etwas. Nebenbei gründet er gerade einen syrischen Kulturverein. Auch dort lernt er viel, schließt neue Kontakte, lernt Menschen kennen. All dies bringt ihn voran, ist er überzeugt.

Zum Schluss sprechen wir kurz über das Thema Integration. Damit ist Baschar sehr zufrieden. Das läuft eigentlich ganz gut, findet er. Es gab Möglichkeiten, die Sprache zu lernen, die Kinder gehen in die Schule und den Kindergarten, außerdem gab es zusätzliche Angebote, die er genutzt hat: einen Politikkurs, Ausflüge zu Topf und Söhne und zur KZ-Gedenkstätte Buchenwald. Ihm hilft das, die Gesellschaft hier zu verstehen. Da sei die Situation für sie heute viel besser als beispielsweise für die Türken in den 60er und 70er Jahren in der alten Bundesrepublik. Über diesen Vergleich sind wir überrascht und beeindruckt. Baschar lacht. Ja, auch dazu hat er etwas gelesen...

»Tipps für einen Freund für Deutschland? Ich würde sagen: Ein Studienabschluss ist sehr wichtig. Und die Sprache. Besser vorher lernen und am besten schon mit einem B2-Abschluss kommen. Und das Alter spielt eine Rolle. Für Jüngere ist es leichter. Da fällt mir immer der Zusammenschluss von West- und Ostdeutschland ein. Für die Älteren war es schwer, sich auf das Neue einzulassen. Viele haben aufgegeben. Für die Jüngeren war die Integration wesentlich leichter.«

Felicia

»Die haben alle viel Geld mit uns verdient. Die rumänische Firma und auch die deutsche. Und irgendwie hingen die auch zusammen. Und einmal hatte ich sogar für meinen Lohn gleich zwei Pflegefälle in einer Familie zu betreuen.«



Felicia ist eine junge Frau aus Rumänien, der man eine gewisse Anstrengung direkt ansieht. Sie hat viele Probleme, sagt sie als erstes, bevor sie sich zum Gespräch auf den angebotenen Platz setzt. Sie sagt es auf Deutsch, obwohl sie ansonsten für das Interview um eine Übersetzung gebeten hat. Sie meint, sie kann nicht gut genug Deutsch sprechen, um uns alles gut zu erläutern. Dann schaut sie uns erwartungsvoll an.

Felicia stellt sich kurz vor. Sie arbeitet derzeit als Reinigungskraft bei einer Firma und ist in einer Schule eingesetzt. Mit dieser Firma hatte sie schon eine Menge Ärger, aber sie konnte beruflich keine Alternative finden. Sie hat keine Ausbildung, deshalb muss sie jeden Job nehmen, der ihr angeboten wird.

Was sie in Rumänien gearbeitet hat? Da fangen die Probleme an, sagt Felicia. Sie besucht nur zehn Jahre die Schule und verlässt sie ohne Abschluss. In Rumänien sind 12 Jahre das Normale, damit erreicht man ein Abitur oder auch bereits eine Ausbildung. Felicia hingegen heiratet früh und arbeitet im Geschäft ihres Mannes mit. 2011 fragt eine Nachbarin sie, ob sie nicht in Deutschland als Pflegekraft in einem Haushalt arbeiten möchte. Sie hat dafür keine Ausbildung, aber das interessiert niemanden. Sie bekommt auch keinen Vertrag oder irgendetwas an die Hand. Stattdessen wird sie einfach für drei Wochen in die Nähe von Frankfurt am Main zu einer Familie geschickt. Es wird von ihr erwartet, dass sie rund um die Uhr und sieben Tage die Woche zur Verfügung steht. Als sie nach drei Wochen das Arbeiten verweigert, wird sie entlassen und kehrt nach Rumänien zurück. Weil sie sich grundsätzlich aber eine Arbeit in Deutschland vorstellen kann, versucht sie es erneut – dieses Mal über eine Vermittlungsfirma.

2012 wird sie dann erneut nach Deutschland geschickt, direkt nach Frankfurt am Main. Weiterhin ist sie ohne Ausbildung und steht erneut ohne einen Vertrag in der Hand da. Den haben nur die beteiligten Firmen: Die rumänische, die Arbeitskräfte vermittelt, und die deutsche, die Einsatzfamilien besorgt und die Auswahl

betreut. Die Auswahl erfolgt vor Ort: Mit vier Frauen geht sie zur ersten Familie, eine wird ausgewählt, die anderen werden zur nächsten Einsatzstelle geschickt. Wieder wird eine Frau ausgewählt und so geht es, bis alle Frauen in einer Familie untergebracht sind. Manchmal wird auch gelost. Nur selten fragt jemand nach einer Ausbildung. In diesen Fällen werden die Frauen direkt aus Rumänien zugeteilt und gezielt in diese Familien geschickt. Felicia erzählt, dass alles ansonsten immer schnell gehen musste. Keine Fragen, keine Übergaben, keine Einarbeitung. Jede Vermittlung bringt Geld, der Rest spielt keine Rolle mehr.

»Das mit den Wechseln der Einsatzstellen war nicht normal, es gab keine Einarbeitung, wir wussten nicht, wie die anderen die Pflege geleistet hatten, was wir machen mussten. Es gab viel Ärger. Auch die Familien waren nicht sehr zufrieden.«

Das Modell ist folgendes: Drei Monate Einsatz in Deutschland bei einer Familie, dann drei Monate Freizeit (oder Urlaub) in Rumänien. Dann geht es von vorn los: Wieder drei Monate nach Deutschland, manchmal in die gleiche Einsatzstelle, manchmal in eine neue. Die Bezahlung gibt es bar auf die Hand. Auf der jeweiligen Rückreise nach Rumänien nähden die Frauen ihr Geld in die Kleidung ein, weil sie Angst vor Diebstahl haben. Felicia jedenfalls fühlt sich immer unwohl mit so viel Geld in der Tasche. Erst nach vier Jahren eröffnet eine Familie mit ihr ein Konto in Deutschland, so dass sie den Lohn dort direkt einzahlen kann. Insgesamt ist sie in fünf Jahren bei sechs Familien im Einsatz.

Erst sehr viel später bekommt Felicia mit, dass sie 1.1.50 Euro verdient, die Familie aber 1.800 Euro an die deutsche Firma bezahlt. 2017 ist das, als sie bereits fünf Jahre im Dienst ist. Anlass ist eine Pressemeldung über ihre deutsche Firma, die in die Schlagzeilen kommt, da sie dem deutschen Staat Geld schuldet, erzählt Felicia. Es geht um Betrug und das Nichtzahlen von Sozialabgaben. Dazu passt Felicias Erfahrung, keine Krankenversicherung zu haben, wie sie bei einem Arztbesuch bitter erleben muss. Über die Berichte spricht sie mit der Familie, bei der sie im Einsatz ist, und diese zeigen ihr den Vertrag mit der Vermittlungsfirma in Deutschland. Felicia selbst hat keinen Zugang zu irgendwelchen schriftlichen Vereinbarungen, die ihre Arbeit und damit sie selbst betreffen.

Die Arbeitsbedingungen, die Felicia vorfindet, sind sehr unterschiedlich. Mal sind es eher entspannte Einsatzstellen, weil die zu Pflegenden eigentlich nur ihre Ruhe wollen und wenig Kontakt aufnehmen. Ein anderes Mal ist das Aufgabenspektrum vielfältig und geht über das Maß hinaus, was Felicia als normal empfindet. Sie erinnert eine Einsatzstelle, wo sie jeden Tag einen Schrank verrücken musste, um den darunterliegenden Teppich zu bügeln.

»Alles gehörte im Zweifel zu den Aufgaben: Die Kinder betreuen, die kranke Person pflegen, waschen, putzen, spazieren gehen, mit beim Fernsehen sitzen – alles zusammen.«

Weiter berichtet sie von einem großen Haus mit Garten, wo neben der Pflege des Angehörigen noch das gesamte Haus zu säubern und der Garten in Schuss zu halten war. Als sie sich dort ein geschwollenes Bein zuzieht, warten alle ab und niemand ist bereit, sie zum Arzt oder ins Krankenhaus zu bringen. Auch die Firma fühlt sich nicht zuständig. Felicia traut sich alleine aus sprachlichen Gründen die Organisation eines Arztbesuchs und die Kommunikation vor Ort nicht zu.

»Ich bin sehr stolz, dass niemand bei mir gestorben ist. Mir wurde immer gesagt, wenn jemand bei dir stirbt, dann nimmst dich keiner mehr. Bei der Vermittlungsfirma haben die Familien immer nachgefragt, ob bei der Person schon jemand gestorben ist.«

2017 entscheidet sich Felicia, ganz nach Deutschland zu gehen. Das Land reizt sie nicht, wohl aber der Verdienst. Sie überredet ihren Freund, der schließlich Ende 2018 nach Thüringen zieht und bei einer Bekannten in der Leiharbeitsfirma anfangen kann. Anfang 2019 kommt Felicia hinterher. In Rumänien gibt es wenig Arbeit und vieles ist sehr schlecht bezahlt. Sie kommt ohne Job nach Deutschland und hofft erneut, irgendwo etwas zu finden. In den Pflegebereich möchte sie nach Möglichkeit nicht mehr, sie hat das Vertrauen in die Firmen verloren. Bei ihrem Freund klappt es. Nach drei Monaten wird auch sie fündig und wird bei einer Reinigungsfirma in Ostthüringen eingestellt. Ihre Schwester hat sie dort vorgeschlagen, da sie selbst dort gearbeitet hat. Durch die »Vermittlung« wird Felicia genommen. Es läuft gut, ihre Sprachkenntnisse reichen aus und sie kann ihren Vertrag erfüllen, der für ein Jahr geschlossen ist. Die ganze Zeit heißt es, dass er nach einem Jahr verlängert wird. Und alle sind sehr freundlich. Also meldet sich Felicia nicht die üblichen drei Monate vor Ablauf des Vertrages arbeitslos. Umso überraschter ist sie, als sie mit Ablauf der Befristung nichts mehr von ihrer Firma hört und auch niemanden erreichen kann. Von einem Tag auf den anderen geht niemand mehr ans Telefon und Felicia wird arbeitslos.

Die verspätete Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit und eine fehlende Bescheinigung ihres vorherigen Arbeitgebers lösen eine Kette an Schwierigkeiten aus. Ihr Antrag auf Arbeitslosengeld I wird zunächst abgelehnt. Sie geht zum Jobcenter, bekommt Arbeitslosengeld II, das später mit dem dann doch bewilligten Arbeitslosengeld I verrechnet wird. Man-

ches dauert mit den Unterlagen sehr lange, dann wieder muss Felicia Papiere nachreichen, die sie nach eigenen Aussagen bereits eingereicht hatte. Und immer wieder muss sie sich mit Briefen der Behörden auseinandersetzen, die sie nicht gut versteht. Gleichzeitig ist sie schwanger. Da Versicherungsfragen nicht geklärt sind, muss sie um eine lückenlose Versorgung kämpfen. Ob die Schwangerschaft auch der Grund für die Nicht-Verlängerung ihres Arbeitsvertrages war, kann sie nur vermuten. Als das Kind auf der Welt ist, setzen sich Antragsstellungen und Behördengänge fort. Auch hier gibt es Verrechnungen von Mutterschafts-, Eltern- oder Kindergeld, die alle rechtens, für Felicia aber nur schwer nachvollziehbar sind. Besondere Probleme entstehen dann, wenn Gelder zurückgezahlt werden müssen und die Familie dies nicht eingeplant hatte.

Mittlerweile ist die Familie verschuldet. Kreditangebote, dubiose Versicherungen zur Kreditsicherung bei Arbeitslosigkeit und ähnliches haben die Lage verschärft. Mit der Suche nach Arbeit hat Felicia erneut Schwierigkeiten, ihre Deutschkenntnisse werden oft als nicht ausreichend eingeschätzt. Das geht so lange, bis sie schließlich wieder bei ihrem früheren Arbeitgeber in der Reinigung eingesetzt wird, obwohl sie dorthin aufgrund der schlechten Erfahrung nie wieder zurückwollte:

»Mein Freund arbeitet die ganze Zeit in Schichten. Wir haben keine Chance etwas auszuwählen – wir müssen das nehmen, was es gibt. Ich habe versucht, Arbeit zu finden als ich zu Hause war, bei Kaufhäusern oder wo auch immer.«

Felicia fühlt sich bei ihrer Arbeit nicht wohl. Ein Kollege hat sie nur kurz eingewiesen, dann arbeitet sie allein. Sie versucht, alles richtig zu machen. Und sie berichtet, wie dieser Kollege sie aggressiv beschimpft, sie am Arm fasst und fragt, was sie alle hier wollen – er müsse ihre Steuern mit bezahlen.

Er beschimpft sie noch weiter, aber Felicia will nichts melden, da sie keine Schwierigkeiten haben möchte und die Arbeit nicht verlieren will. Sie braucht schließlich das Geld. »Der Typ hat alles Mögliche zu uns gesagt, eine Kollegin hat das gehört und gemeldet. Dann kam die Leitung auf mich zu und wollte mit mir darüber reden. Der Typ wurde dann in eine andere Abteilung versetzt und wir sollten uns nicht mehr begegnen. Allerdings treffe ich ihn ab und zu bei der Arbeit, weil er dort, wo ich putze, Sicherheitskontrollen macht. Außerdem wohnt er bei mir um die Ecke.«

Als nächstes bekommt Felicia mit, dass der Kollege ihre Reinigung sabotiert, wie sie es nennt. Über eine Kollegin erfährt sie, dass er in seinen Protokollen ihre Arbeit schlecht macht: Ein Fenster sei auf gewesen, das Licht nicht gelöscht, etwas anderes sei nicht in Ordnung gewesen.

»Ich hätte nicht erwartet, als ich hergekommen bin, dass die Leute [hier] böse sind. Sie machen viele Unterschiede, woher man kommt.«

Für Felicia ist dieser Kollege ein Extremfall, sie nennt ihn einen Psychopathen. Dennoch empfindet sie auch andere Situationen so, dass es keine Gleichbehandlung zwischen ausländischen und deutschen Kolleginnen und Kollegen gibt. Als Beispiel nennt sie die Kontrolle bei der Arbeit: Alle putzen immer ein bisschen oberflächlich, aber bei den deutschen Reinigungskräften wird daraus in Felicias Beobachtung kein Problem gemacht. Bei den ausländischen Kolleginnen und Kollegen muss hingegen immer alles glänzen, man findet ständig Fehler, es wird gemeckert. Ein weiteres Problem ist für sie der Umgang mit Krankschreibungen. Sie hört dann immer: »Schon wieder krank?« Sie hat Angst, die Arbeit zu verlieren, wenn sie sich krank meldet. Im Vergleich hat sie bei deutschen Beschäftigten einen solchen Kommentar zur Krankmeldung noch nicht gehört.

Vielleicht spielt auch eine Rolle, dass die Führungskräfte alles Deutsche sind: »Ich kenne keinen von uns, der aufsteigt und vorankommt. Was mir klar geworden ist: Wir können vier Mal so viel arbeiten und steigen nicht auf.«

Ähnliches berichtet Felicia auch von der Arbeit ihres Mannes. Er möchte gern die Arbeitszeit aufstocken, was ihm nicht ermöglicht wird. Bei anderen beobachtet er das aber schon. Außerdem heißt es immer, dass Leute fehlen. Warum ist dann eine Aufstockung der Arbeitszeit nicht auch für ihn möglich? Und auch die begehrten Nachtschichten bekommt ihr Freund in der Regel nicht. Begehrt sind sie, weil es dort Zuschläge gibt. Auch Felicia kann ihre Arbeitszeit nicht aufstocken, obwohl sie gern mehr arbeiten möchte. Und auch bei ihr im Team fehlen Leute.

»Wir arbeiten hart, aber es gibt wenig Motivation. Man akzeptiert uns hier nicht. Mir ist bewusst, es gibt überall gute und schlechte Menschen. Aber man müsste mal die Augen aufmachen. Ich glaube, andere haben Vorteile davon, dass wir Schwierigkeiten haben.«

Dies führt uns zum Abschluss unseres Gesprächs zu der Frage, ob Felicia und ihr Freund ihren Entschluss bereuen, nach Deutschland gegangen zu sein. Felicia lächelt. Halb und halb schätzt sie ein. Sie haben viel bekommen, sagt sie. Aber ihnen wurde auch viel Unangenehmes angetan. Ein wenig resigniert wirkt sie. Ihre Lage in Rumänien war ebenfalls nicht einfach und ihre Auswahlmöglichkeiten von Beginn an sehr bescheiden.

»Wie heißt es bei uns: Wenn du einmal angefangen hast zu tanzen, tanzt du weiter.«

Firas

*»Egal, ob Du Arbeit hast, Geld –
Du bist und bleibst in Thüringen
immer fremd.«*



Wir treffen Firas, einen eher stillen, höflichen jungen Mann aus dem Irak, vor seiner Schicht in unserem Büro. Seine Geschichte erzählt er uns ziemlich gefasst, fast schon ein bisschen so als spreche er über eine andere Person. Ich freue mich ihn zum Interview wiederzutreffen, da wir uns aus seiner Zeit in der Gemeinschaftsunterkunft kennen.

Firas ist gelernter Bankkaufmann. Im Irak arbeitet er als Account Manager in einer kleinen türkischen Bank mit Kolleg*innen aus unterschiedlichen Ländern. Später hat er zeitweise einem Job in einem Supermarkt. Weil er mehr lernen will, beginnt Firas an der Abenduniversität ein Studium im Bereich Finanzwesen, welches er jedoch aufgrund seiner Flucht nach dem dritten Semester abbrechen muss. Ende 2015 kommt er nach Deutschland.

Firas berichtet uns, dass er nach der Ankunft in einer mittelgroßen Stadt in Thüringen mit einem Integrationskurs beginnt und mit B1 abschließt. Er besucht im Anschluss auch einen B2 Kurs, bekommt jedoch einen negativen Bescheid zu seinem Asylantrag, der ihm auch noch einmal von einem Gericht in Weimar bestätigt wird. Das ist für ihn wie ein Schlag ins Gesicht und desillusioniert bricht er den Sprachkurs ab. Ursprünglich wollte Firas gar nicht in Deutschland bleiben, sondern in ein anderes Land weiterziehen. Doch er ist Realist genug: Er hat seine Fingerabdrücke in Deutschland abgegeben und ist hier registriert. Damit kann er in einem anderen Land der Europäischen Union nun keinen Asylantrag mehr stellen. Er muss es weiterhin in Deutschland versuchen.

Nach Abbruch des Sprachkurses sucht er nach Arbeit. Es gibt eine Vielzahl an Leiharbeitsfirmen, stellt er fest. Firas schreibt unzählige Bewerbungen – ohne Erfolg. So bleibt er immer auf der Suche. Ob es an anderen Mitbewerber*innen lag oder an den ausländischen Zeugnissen, das weiß er nicht. Für ihn zeigt sich, dass der Weg zur beruflichen Integration in Deutschland für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund ein steiniger ist. Viele Stellenbewerbungen bleiben kom-

plett unbeantwortet. Erschwerend kommt hinzu, dass er aus seiner Sicht keine sinnvolle Unterstützung von der Arbeitsagentur bekommt.

»Ich habe zwei Jahre in der Gemeinschaftsunterkunft gelebt. Immer nur Sitzen und Schlafen, Sitzen und Schlafen – ich wollte was machen! Das war so langweilig.«

Schließlich entschließt sich Firas, auch außerhalb der Kleinstadt nach Arbeit zu suchen. Viele seiner Freunde und Bekannten sind inzwischen fortgegangen, meistens in den Westen. Leider besuchen sie ihn nicht. Sie sagen zu Firas: ‚Komm du zu uns, bei uns ist es schöner!‘ Firas versteht das, denn auch er fühlt sich hier in Thüringen immer fremd. 2018 bewirbt er sich schließlich auf Tipp eines Freundes hin bei einer Logistikfirma. Ihn motiviert auch, dass er gehört hat, eine Härtefallkommission helfe für den Aufenthalt, wenn Leute durch Arbeit gut integriert sind. Ein Lichtblick am Ende des Tunnels?

Dieses Mal hat Firas Glück, er bekommt die Stelle. Bevor er umziehen kann zu seinem neuen Arbeitsort, kommt er bei Bekannten unter. Zum Glück hat er diese Unterstützung. Später zieht er in eine Wohngemeinschaft. Inzwischen lebt Firas in einer eigenen Wohnung. Der Arbeitsweg ist nun für ihn günstig – nur zwanzig Minuten mit dem Fahrrad oder dem Bus.

Das Arbeiten in Schichten ist für Firas zu Beginn sehr schwer, denn er hat noch nie in Schichten gearbeitet. Nach letztlich drei Jahren nur Essen – Schlafen – Warten fällt ihm das umso schwerer. Am Anfang hat er nur Tagschichten, mittlerweile arbeitet er aber fast nur noch in der Nachtschicht.

In der Anfangszeit sind die Arbeitsabläufe noch nicht automatisiert und alles dauert seine Zeit. Unterstützung bekommt er nur, wenn er nachfragt. Das muss er am Anfang oft, wie er sagt. Wenn ihm der Erste nicht hilft, dann tut es der Zweite. So funktioniert es ganz gut. Mittlerweile wird er selbst um Hilfe gebeten, wie er mit einer gewissen Zufriedenheit feststellt.

Seine derzeitige Aufgabe ist das Picken, erzählt Firas. Das läuft so ab: Er sieht eingehende Bestellungen auf einem Bildschirm und sucht – mit einem größeren Einkaufswagen ausgestattet – die passenden Waren im Lager. Es ist reine Laufarbeit durch riesige Hallen. Firas brauchte anfangs zwei Monate, ehe er sich vollständig orientieren konnte. Die Arbeit setzt ein hohes Maß an Selbstorganisation voraus. Manchmal – wenn zu viele Leute in einem Bereich sind – wird Firas spontan in einen anderen Bereich geschickt. Flexibilität ist also eine weitere Voraussetzung.

Firas nimmt einen Schluck Mineralwasser und sein Gesicht hellt sich fast ein wenig auf, als er auf seine Kolleg*innen und das Team zu sprechen kommt. Trotz des hohen Maßes selbständigen Arbeitens sind wir doch irgendwie ein Team, sagt er. Es klingt fast wie ein Widerspruch zum vorher Gesagten. Ja, es gibt diese Abteilungen, wo man nur allein ist. Aber es gibt Gelegenheiten, in denen er mit seinen Kolleg*innen zusammen trifft und miteinander geredet wird. Das ist zwar selten und die Zeit zum Sprechen ist knapp, aber immerhin. Das Team ist sehr vielfältig und es gibt Leute von überall her. Sie kommunizieren untereinander auf Deutsch, auf Englisch und manchmal auch mit Händen und Füßen. Im Irak ist kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt keine Selbstverständlichkeit, sagt Firas. Er erzählt uns, dass dort viele Leute gegen Ausländer sind und befürchten, dass diese ihnen die Jobs wegnehmen. Und dass einmal ein Flüchtlingsheim brannte und die Medien nicht über den Brand berichteten, sondern darüber, dass ein syrischer

Flüchtling aus dem Heim viel Geld im Zimmer hatte, welches verbrannt ist. Firas fragt sich, wieso der Syrer kein Geld haben sollte. Ein Geflüchteter muss nicht arm sein. Vielleicht hatte er Geld von zu Hause, von seiner Familie. Vielleicht hatte er gut und viel gearbeitet und sich sein Geld hart verdient. Wir diskutieren gemeinsam, wie ähnlich doch die Vorbehalte gegen Menschen aus anderen Ländern im Irak und Deutschland sind.

So gut der Kontakt im Arbeitskontext doch untereinander ist, wie Firas findet, so wenig gehen sie jedoch darüber hinaus.

»Wir im Team haben ein paar Mal versucht, uns außerhalb der Arbeitszeit zu verabreden. Aber das klappte nicht. Alle sind nach der Arbeit einfach nur kaputt.«

Neben dem Team gibt es auch eine Hierarchie im Betrieb. Überall gibt es Teamleiter*innen, die die Abläufe überprüfen. Über Kameras und Computer können sie die Arbeiter*innen sehen und sie persönlich ansprechen. Sie stellen persönliche Nachfragen zu den Arbeitsabläufen und nichts entgeht ihnen, wer wo steht und welche Laufwege die Person zurücklegt. Firas selbst sucht seinen Teamleiter nur persönlich auf, wenn er Urlaub beantragen will. Zu den Hierarchien berichtet Firas weiter, dass die meisten Teamleiter*innen ihm als »Deutsche« erscheinen, er das aber nicht genau weiß. Sie sprechen jedenfalls perfekt Deutsch und er fragt nicht nach, woher sie kommen. Eigentlich kann aber jeder, der gut arbeitet, aufsteigen, ist sein Eindruck.

Zur Frage, ob die Arbeit in Deutschland so ist, wie er das aus seinem Land kennt, erzählt er uns eine Begebenheit, die ihn überrascht hat: Der Umgang mit den Expressbestellungen. Es gibt die Vorschrift, zuerst immer die Expressbestellungen zu bearbeiten. Die Kunden zahlen extra, damit ihnen die Ware schneller geliefert wird. Die Bearbeitung braucht manchmal viel Zeit, weil es kleinteilige Einzelbestellungen sind. Einmal wird Firas in der Probezeit zum

Gespräch zu seinem Mentor gerufen. Dieser fragt ihn, warum trotz guter Arbeit die Arbeitsleistung nicht stimmt. Die Arbeitsabläufe sind richtig, die Zahlen stimmen jedoch nicht. Die Anzahl der bearbeiteten Artikel ist zu niedrig. Diese Rückmeldung bekommt er zwei Mal. Da die kleinen Bestellungen zu viel Zeit kosten, empfiehlt ihm ein Kollege, ausschließlich auf die Zahlen zu achten und immer die großen Bestellungen abzuarbeiten. Auch wenn die Vorschrift eine ganz andere ist. Er beherzigt den Tipp und bei der dritten Rückmeldung sind seine Zahlen in Ordnung, die Arbeitsleistung stimmt. So begreift Firas, dass ausschließlich auf die Zahlen geschaut wird und nicht darauf, ob jemand gemäß den Vorschriften arbeitet. Das überrascht ihn total, hatte er doch gedacht, dass es so etwas in Deutschland nicht gibt. Ohne den Rat seines Kollegen wäre er sicher gekündigt worden, schätzt Firas ein.

»In meiner Heimat hörte ich immer, dass in Deutschland in der Arbeitswelt alles perfekt sei. Keiner betrügt oder macht etwas außerhalb der Regel. Nach zwei Monaten im Betrieb hatte ich gelernt, dass es nicht so ist.«

Auch in anderen Bereichen entdeckt er Unterschiede zwischen dem, was gesagt und dem, was erwartet wird. Zum Beispiel bei dem Thema Arbeitsunfähigkeit bei Erkrankung. Anfangs sagte man Firas, dass bei Krankheit eine Krankmeldung vorzulegen sei und man dann nicht zur Arbeit gehe. Die Realität sieht anders aus. Wer in der Probezeit länger als eine Woche krank ist, bekommt keine Verlängerung seines Arbeitsvertrages – unabhängig von der Arbeitsleistung und der Art der Erkrankung. Auf Leitungsebene interessiert die persönliche Erkrankungssituation nicht. Und auch die Befristungen sind ein großes Problem. Zunächst wird man für ein Jahr befristet eingestellt. Wer in diesem einen Jahr mehr als eine Woche krank ist, bekommt

keine Vertragsverlängerung. Wer Glück hat, erhält seinen zweiten – wieder auf ein Jahr – befristeten Arbeitsvertrag. Wer im zweiten Jahr mehr als zwei Wochen krank ist, bekommt keinen unbefristeten Vertrag.

»Das ist schlimm, finde ich. Egal, wie du arbeitest, egal, warum du krank bist – sie schauen auf deine Anwesenheit und fertig. In Corona war es ein bisschen lockerer, aber auch da kamen die Leute krank zur Arbeit, damit sie nicht zu lange fehlen.«

Unterstützung hingegen gibt es im Hinblick auf den Aufenthaltsstatus. Ihm wurde Hilfe angeboten für den Fall, dass es Probleme mit der Härtefallkommission geben sollte. Die Firma stellte ihm sehr gute Zwischenzeugnisse aus. Am Ende erreicht Firas über die Härtefallkommission 2019 – nach vier Jahren des Wartens und Bangens – einen gesicherten Aufenthaltsstatus.

Ein weiterer Punkt, der Firas positiv auffällt in Bezug auf die Arbeit, ist der Umgang mit Rassismus, Sexismus und anderen Diskriminierungen. Da positioniert sich der Arbeitgeber eindeutig. In Problemfällen kann man sich an den Betriebsrat oder die Antidiskriminierungs-Beschwerdestelle wenden. Das findet Firas gut. Doch ihm ist auch bewusst, dass nicht alle die Möglichkeiten in diesen Strukturen erkennen, dass nicht alle den Weg dorthin finden und gehen. Und dass nicht alle den Mut aufbringen, letztendlich den Mund auf zu machen. Jenen, die es schaffen, wird aber geholfen – sie kommen zu ihrem Recht, mit allen Konsequenzen. So verlieren Leute, denen rassistisches oder sexistisches Verhalten nachgewiesen werden kann, ihren Job oder werden versetzt. Das hat Firas schon öfter beobachten können, es kommt nicht selten vor. Gerade deshalb findet er wichtig, sich beschweren zu können. Auch ein eigenes Beispiel hat er erlebt: In seinen ersten Monaten im Betrieb versuchten fünf, sechs Leute, ihn raus zu werfen. Sie suchten Fehler bei ihm, auch wenn alle diese Fehler

machten. Fehler, die nur er nicht machen durfte und die bei allen anderen toleriert wurden. »Mein Teamleiter hat zunächst gesagt: Komm, es ist nicht so schlimm. Aber andere unterstützten mich und wir sind zum Betriebsrat gegangen. Einer der Leute, die mich angingen, arbeitet jetzt in einer anderen Abteilung.«

Dennoch würde Firas niemandem empfehlen, in diesem Logistikunternehmen zu arbeiten. Für ihn ist es ein Arbeitsort für Menschen ohne Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Er berichtet von einem Kollegen, einem Familienvater, der regelmäßig nachts über eine Stunde zur Schicht reist, müde nach Hause kommt und seine Familie kaum sieht. Das ganze Leben für diese Arbeit zu geben, ist für ihn unvorstellbar.

»Wenn ich eine Frau wäre und Familie hätte: Ich würde das Geld vom Jobcenter nehmen und nicht diese Arbeit machen, denn es bleibt kein Leben mehr. Deshalb sage ich meinen Freunden: Mach den Sprachkurs weiter und suche Dir eine menschliche Arbeit.«

Neben der Arbeit beschäftigt Firas das soziale Eingebundensein sehr. Für ihn gibt es sehr schöne Begegnungsmöglichkeiten an seinem Wohnort, ein Sprachcafé zum Beispiel. Aber das genügt ihm nicht. Denn er hat nicht so viele enge Kontakte hier und ist deshalb oft allein unterwegs. Wenn er aber in ein Restaurant geht, erlebt er es oft, dass ihn die Leute anschauen. Sie schauen ihm solange hinterher bis er sitzt. Auch auf der Straße schauen sie, berichtet Firas weiter, und dass es manchmal eine doofe Bemerkung gibt. In der Straßenbahn setzt sich niemand zu ihm. Er fragt sich, warum all das so ist. Wollen sie keinen Kontakt? Haben sie Angst? Firas erlebt es in seinem Alltag, jeden Tag. Er sagt, dass er das Verhalten seiner Mitmenschen in Thüringen diskriminierender als im Süden, Westen und Norden Deutschlands empfindet. Für ihn sind die Leute im Westen offener.

»In Deutschland erlebe ich Diskriminierung irgendwie mehr, zumindest in Ostdeutschland. Es sind nicht alle, natürlich nicht. Es gibt viele nette Leute. Aber es gibt auch diese anderen mit den Blicken und manchmal mehr.«

Wo er in fünf Jahren beruflich stehen wird? Firas sucht auf jeden Fall eine andere Arbeit. Aus seiner Sicht reicht sein aktuelles Sprachniveau, vor allem im Schriftlichen, für die Buchhaltung nicht aus. Etwas bedauert es Firas, das gibt er zu, dass er nicht mehr im Finanzsektor arbeiten kann. Er denkt, dass seine Chancen besser gewesen wären, wenn es mit dem Aufenthalt einfacher geklappt hätte. Dann hätte er vermutlich den Sprachkurs abgeschlossen und bessere Aussichten auf eine anspruchsvollere Arbeit gehabt.

Mittlerweile sei es ihm egal, sagt er, Hauptsache er findet eine andere Arbeit, auch ohne Ausbildung in Deutschland. Vor Kurzem bewarb er sich mit seinen Zwischenzeugnissen und Arbeitserfahrungen bei einer Zweigstelle des Logistikunternehmens als Teamleiter in Düsseldorf. Doch das gelang nicht. So ist Firas irgendwie gefangen: Er möchte einen anderen Job, doch ohne eine neue Arbeitsperspektive einfach zu kündigen, das erscheint ihm schwierig. Vielleicht bleibt er im Logistikunternehmen, wenn er nichts findet und solange er körperlich dazu imstande ist. Er möchte schließlich auf gar keinen Fall wieder allein zu Hause sitzen.

Milad

»In Afghanistan habe ich gedacht, dass es einfacher wird in Deutschland. Ich dachte: Ich habe studiert, ich bin positiv eingestellt und sie werden mich brauchen. Ich dachte, ich mache das Interview [Anhörung zum Asylantrag] bei der Behörde und dann ist das kein Problem. Aber dann war es ganz anders. Es ist schwerer in Deutschland anzukommen, als ich gedacht habe.«



Milad und sein Freund Jahid wollen das Interview gemeinsam führen. Beide kommen direkt von der Arbeit und sind entsprechend geschafft. Bei der Beantwortung der Interviewfragen unterstützen sie sich gegenseitig mit Übersetzungen und Erläuterungen zum Verständnis. Neben der Müdigkeit nach ihrer Schicht merkt man auch eine gewisse Erschöpfung beim Thema Aufenthalt, das sie immer wieder mit einbringen, weil es mit ihrer Arbeitssituation und ihrer allgemeinen Lebenslage zusammenhängt.

Milad ist seit 2015 in Deutschland. In Afghanistan hat er ursprünglich BWL studiert und dann fünf Jahre im Verwaltungs- und Finanzbereich einer Firma gearbeitet. Er beschreibt seine Tätigkeit als vielseitig, mit mehreren Projekten im Bereich Personalmanagement und Forschung. Dadurch hat er gute Erfahrungen im gesamten Verwaltungsbereich sammeln können. Er hofft, diese in Zukunft auch weiter nutzen zu können. Sein Studium ist in Deutschland als Bachelor anerkannt.

Dennoch ist es für Milad zunächst schwer, eine Arbeit in Deutschland zu finden. Er beschreibt die Suche in einem frustrierten Tonfall. Er hat viele Bewerbungen geschrieben, aber in den meisten Fällen nicht einmal eine Antwort bekommen.

»Das ist schwer. Du weißt nicht, was das Problem ist. Liegt es an der Sprache? An der Ausbildung? Was ist das Problem?«

Dadurch hat Milad keine Idee, was er ändern kann. Manchmal bekommt er auf Nachfrage die Antwort, die Stelle sei schon vergeben. Mehr Informationen gibt es nicht. Während dieser Zeit versucht er dennoch, irgendwie voranzukommen. So unterstützt er zum Beispiel in der kleinen Stadt, in der er wohnt, das Landratsamt als Sprachmittler und Dolmetscher in der Gemeinschaftsunterkunft und in verschiedenen anderen Situationen. Als sich daraus aber auch nichts weiter ergibt, bewirbt er sich schließlich bei einer Leiharbeitsfirma. Eigentlich wollte er das vermeiden, sagt er, da er so viel Schlechtes über diese Branche gehört hat. Doch welche Alternativen hat er? Es gibt ein telefonisches Vorstellungsgespräch, dann bekommt er eine Stelle.

Zwar nicht vor Ort in seiner Stadt, sondern in einer anderen, aber auch das nimmt er in Kauf. Von der Leiharbeitsfirma wird Milad als Kurierfahrer für Pakete eines größeren Versandhandels eingesetzt.

Bereits nach einer Woche kommt sein jetziger Chef auf Milad zu und spricht ihn direkt an. Ob er nicht wechseln will zu ihnen, schließlich hat er doch studiert. Offensichtlich kennt er Milads Lebenslauf. Daraufhin wechselt Milad in die Stammfirma und ist jetzt im Quality-Bereich des Versandunternehmens tätig. Das heißt, dass er nun einen Schreibtischjob hat und überwiegend mit dem Computer arbeitet. Er ist dafür zuständig, Probleme zu beheben, die in verschiedenen Abschnitten des Versands auftreten können. Im Lager wird ein Paket beschädigt, ein Kunde nimmt die Sendung nicht an oder andere Dinge. Damit steht Milad auch in direktem Kontakt mit den Fahrern.

Insgesamt gibt es in diesem Bereich ein Team von sechs Leuten, von denen Milad einer ist. Es gibt jeweils einen Schichtleiter und einen Supervisor, die anderen sind gleichberechtigt. Das Team ist bunt gemischt, sagt Milad. Zwei Leute aus Indien, jemand aus Afrika, er, Deutsche. Manche sind geflohen, andere studieren eigentlich. Die Zusammenarbeit empfindet er als positiv. Dennoch hat er andere Träume, denn eigentlich möchte er zurück in seinen beruflichen Bereich und als das arbeiten, was er in Afghanistan studiert und gearbeitet hat. Dafür, sagt Milad, wäre es gut, hier ein Masterstudium in BWL machen zu können. 2017 hat er sich dazu schon einmal erkundigt und auch eine Uni ausfindig

gemacht. Aber er kann das Studium nicht antreten, da sein Aufenthalt nicht gesichert ist und er dadurch kein Bafög bekommen hätte. Ein Freund von ihm mit gesichertem Aufenthalt konnte das Studium beginnen. So ist im Moment Milads erstes Ziel, seinen Aufenthalt zu sichern, um dann die Sprachvoraussetzungen fürs Studium zu schaffen und dann zu studieren:

»Wenn ich den Master machen könnte, könnte ich wieder in der Verwaltung arbeiten. Da habe ich Erfahrung, das kann und möchte ich auch hier machen. Logistik ist nicht mein Bereich. Ich möchte in einem richtigen Büro arbeiten, in einer Personalabteilung oder der Buchhaltung oder so etwas Ähnliches.«

Da sein Asylantrag irgendwann abgelehnt wurde, liegt sein »Fall« derzeit bei der Härtefallkommission. Deren positive Entscheidung braucht er für eine Beschäftigungsduldung. Milad wartet dringend auf Antwort, denn je früher sie kommt, desto schneller zählen seine Beschäftigungszeiten für die 30 Monate, die er dann für einen gesicherteren Aufenthalt braucht. Milad

lächelt gequält. Seit 2015 ist er hier – wiederholt er noch einmal.

Was ihn überrascht hat bei der Arbeit in Deutschland? Es gibt viele Freiheiten, findet Milad. Und mit Schichtarbeit ist er bisher in Afghanistan nicht in Berührung gekommen. Zu den Verdiensten hat er recherchiert und findet 46.000 Euro möglichen Jahresverdienst im Bereich Personalwesen auch überraschend. Enttäuschend ist für ihn, wie wenig seine beruflichen Erfahrungen zählen:

»Fürs BAMF und das Gericht ist es egal, ob Du studiert und gute berufliche Erfahrungen hast. Es ist schwerer in Deutschland einen Aufenthalt zu bekommen als gedacht. Und wenn man keinen Aufenthalt hat, wird alles sehr sehr schwierig in Deutschland.«

Zum Schluss möchte Milad noch einen Gedanken auf jeden Fall loswerden: In Deutschland gibt es Frieden und Freiheit. Das ist ihm sehr wichtig. Er hofft, dass dies auch irgendwann wieder in seinem Land so sein kann. Im Moment ist er sehr froh, dass er hier sein kann.

Jahid

»Eine Leiharbeitsfirma hat mich zu einem großen Logistikunternehmen geschickt, weil sie dringend Leute suchten. Aber bereits in der Probezeit bekam ich eine Kündigung. Sie haben damals viele Leute gekündigt – über 500 mussten auf einmal gehen.«



Jahid aus Afghanistan kommt direkt von seiner Tagschicht zum Interview. Er bringt einen Freund mit und wirkt sehr müde. Im Gespräch sucht er häufiger nach Worten und nimmt die Hilfe seines Freundes beim Übersetzen dankbar an. In einigen Momenten scheint er abzuwägen, wie offen er über seine Situation sprechen kann. Jahid ist seit 2015 in Deutschland und hofft seitdem auf seinen Aufenthaltstitel. Im Gespräch merken wir, dass das jahrelange Warten, Hoffen und Bangen ihm erheblich zu schaffen machen.

In Afghanistan lernt Jahid Elektrotechnik und studiert dann zusätzlich zwei Jahre in diesem Fachgebiet, kann das Studium aber nicht abschließen. Seit 2020 arbeitet Jahid in Thüringen bei einem Unternehmen für Elektronikprodukte. Er ist im technischen Bereich eingesetzt und repariert Waschmaschinen, Kühlschränke und ähnliches. Damit hat er es geschafft, in dem Bereich zu arbeiten, den er erlernt hat.

Der Weg dahin führt jedoch über verschiedene Stationen. Für Jahid ist es trotz des Fachkräftemangels in seinem erlernten Beruf schwer, in Deutschland eine Arbeit zu finden. Seinen ersten Job bekommt er in einem Restaurant, allerdings nur stundenweise. Sechs Monate arbeitet er in der Küche. Die Homepage des Restaurants wirbt mit klassischer thüringischer Küche.

»Manchmal habe ich dort auch afghanisch gekocht, zum Beispiel mal am Wochenende, wenn der Chef gesagt hat: ›Koch doch mal etwas Afghanisches.«

Doch eigentlich interessiert Jahid nach wie vor Elektrotechnik. Er bewirbt sich bei einer Leiharbeitsfirma, landet aber zunächst in der Logistikbranche. Neun Monate wird er hier eingesetzt. Doch das viele Hin und Her gefällt ihm nicht. Er hat keinen guten Eindruck. Für Jahid ist es ein schwieriger und stressiger Job: Alles muss schnell gehen und die Pausen sind kurz.

»Im Team gab es neben Deutschen viele Ausländer aus ganz vielen Ländern. Es lief nicht immer gut. Und wir mussten hin und wieder den Satz hören: Wir brauchen Euch hier nicht.«

Er versucht, sich anderweitig zu bewerben, aber das klappt nicht. Er kann nur zwischen verschiedenen Leiharbeitsfirmen mit in der Regel befristeten Angeboten wählen. Über die Firma, wo er bereits arbeitet, wird er zu einem weiteren Logistikunternehmen geschickt. Aber auch dort werden kurz nach Weihnachten viele Leute gekündigt und Leiharbeiter*innen abbestellt. Nach dem großen Geschäft zur Jahreswende werden weniger Beschäftigte gebraucht. Auch Jahid ist unter den Entlassenen.

Seine Leiharbeitsfirma schickt ihn in die nächste Logistikfirma. Aber dort hat er Glück. Sie vertreiben unter anderem Elektronikprodukte und nach zehn Monaten wird Jahid direkt von der Firma übernommen. Jetzt wird er im technischen Bereich eingesetzt und soll defekte Geräte reparieren. Damit ist er seinem alten Beruf wieder ein Stück näher gekommen und die Arbeit empfindet er als deutlich weniger stressig als in der Logistik. Er arbeitet in einem Team von 15–20 Leuten und ist im Moment zufrieden. Seit vier Monaten geht das nun schon, er ist vorsichtig optimistisch.

Eigentlich jedoch hat Jahid den Wunsch, in Deutschland eine komplette Ausbildung im elektrotechnischen Bereich zu absolvieren. Nach seiner Einschätzung hilft ihm eine hier erworbene Ausbildung als Elektrotechniker oder Elektriker in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt weiter, bringt ihm neue Möglichkeiten. Doch der nicht erteilte Aufenthaltstitel hindert ihn. Derzeit wartet er auf eine Rückmeldung der Thüringer Härtefallkommission und hofft, dass hierüber noch eine positive Antwort auf sein Asylgesuch erfolgt.

Noura

»Die Worte waren einfach weg. Ich hatte fast alles vergessen, auch wenn ich mir die Sätze zu Hause aufsagte. Aber ich hatte Angst. Das ist jetzt viel besser und ich bin selbstbewusster geworden.«



Noura ist eine Buchhalterin aus Syrien und Mutter von drei Kindern. Das Interview führen wir online. Das Gespräch entwickelt sich rasch, da wir in derselben Stadt leben und uns schon mehrmals begegnet sind. Sie bittet uns vor dem Interviewtermin um Zusendung der Interviewfragen, damit sie sich darauf vorbereiten kann. Wir sagen ihr, dass wir sicher sind, dass sie uns auch ohne Vorbereitung viel zu erzählen haben wird. Die Fragen senden wir ihr dennoch zu.

In Syrien absolviert Noura ein Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität in Damaskus. Sie erlangt Wissen in Wirtschaftsprüfung und arbeitet als Buchhalterin im Finanzamt. 17 Jahre lang hat sie mit Steuererklärungen und Buchhaltung zu tun. Später arbeitet sie ein Jahr bei einer privaten Firma, bevor sie im Januar 2016 mit ihren beiden Töchtern nach Deutschland kommt. Der Weg beginnt in Bayern, doch die Reise geht weiter nach Thüringen, da sich dort ihr Sohn bereits aufhält. Über die Erstaufnahmeeinrichtung gelangen sie in die Thüringer Kleinstadt, in der sie jetzt leben.

Am Anfang ist es für Noura grundlegend, die deutsche Sprache zu erlernen. Die vielen Schwierigkeiten mit der Sprache sind für Noura ein wirkliches Problem. Sie hat immer Angst und ist sehr nervös, bei Vorstellungsgesprächen und anderswo. Noura schaut uns an und sagt, sie wolle das allen sagen, die nach Deutschland kommen, um zu arbeiten: Am wichtigsten ist die Sprache, sonst ist es sehr schwer. Und das Erlernen der deutschen Sprache ist auch sehr schwer. Man muss sich viel Mühe geben. Die Sprache ist die Basis und damit kommt dann alles weitere.

Noura möchte unbedingt arbeiten. Eine Freundin hilft ihr dabei, ein einmonatiges Praktikum im Verwaltungsbereich bei einem Arbeitgeber zu finden. Insgesamt läuft es gut und ihr wird ein Jahresvertrag für einen Minijob als Assistentin der Finanzbuchhaltung angeboten. Noura stimmt zu, es läuft gut und eigentlich soll sie dann über das Jahr hinaus länger in der Firma arbeiten. Doch eine Kollegin geht in Rente und es zeigt sich, dass Noura die Aufgaben nicht allein schaffen kann. Der Arbeitgeber kündigt ihr.

»So bin ich zum Jobcenter gegangen und habe dort gesagt: ›Mir fehlen bestimmte Begriffe, manch neue Sachen oder die Vorschriften in Deutschland für meine Arbeit.‹ Ich wollte eine Weiterbildung konkret für meinen Beruf besuchen.«

Noura bekommt die gewünschte Fortbildung, die ihr sehr hilft, wie sie selbst sagt. Auch ihr Abschluss aus Syrien wird in Deutschland anerkannt. Noura weiß, dass sie sehr gute Arbeit leisten kann, weil sie so viel Erfahrung von Damaskus mitbringt. Nach der Weiterbildung sucht sie erneut einen Job in ihrem Erfahrungsbereich. Das ist ihr besonders wichtig: in dem Bereich zu arbeiten, den sie kennt und mag. Sie schreibt viele Bewerbungen und wartet geduldig.

»Bei Bewerbungen hatte ich schon manchmal Schwierigkeiten, weil ich eine arabische Frau mit Kopftuch bin. Für Leute wie mich ist es schwer in Deutschland.«

Ihre Bewerbungen scheitern aus unterschiedlichen Gründen. Wenn Leute Noura in Vorstellungsgesprächen sprechen hören, sagen sie: Du sprichst nicht so gut Deutsch, das ist ein Problem. Damit begründen sie eine Ablehnung. Aber auch das Kopftuch spielt eine Rolle. Noura beschreibt den Zusammenhang so: Sie sehen eine Frau mit Kopftuch, dann gibt es keine Arbeit und kein Gespräch. Deshalb schickt Noura ihre Bewerbungen ohne Foto, nachdem sie diese Möglichkeit bei einem Bewerbungstraining bei einem Coach erfragt hat. Damit schafft sie es dann manchmal in ein Bewerbungsgespräch. Aber dann erlebt Noura, dass man ihr bei einem Bewerbungsgespräch keiner-

lei Fragen stellt und es direkt beendet. Oder aber folgende Situation: Noura bewirbt sich auf einen Minijob. Von den Bedingungen her passt alles in der Stellenausschreibung für sie – Arbeitszeiten nicht am Vormittag und nicht freitags. Auch die anderen Anforderungen sind okay. Im Bewerbungsgespräch verlässt der Arbeitgeber nach kurzer Zeit den Raum. Zur Abstimmung mit der Kollegin, wie er sagt. Plötzlich sagt man ihr dann, dass sie doch jemanden für vormittags brauchen und beenden das Gespräch.

»Er sagte einfach ›Auf Wiedersehen‹. Sie haben nicht gefragt: Können Sie zeitlich vielleicht etwas verschieben oder so. Es war einfach zu Ende. Niemand hat das Kopftuch angesprochen, aber was soll sonst plötzlich in so kurzer Zeit das Problem gewesen sein?«

Niemand sagt es offen mit dem Kopftuch. Aber man fühlt das, sagt Noura. Die Leute sind nett und höflich zu ihr, aber sie merkt das. Auch, wenn ein anderer Grund vorgeschoben wird, weshalb es mit der Arbeit nicht klappt.

Bei ihrem letzten Job und auch im jetzigen ist das Kopftuch hingegen kein Thema. Es wurde nicht einmal angesprochen. Es ist also manchmal so und manchmal so, sagt Noura, und dass es überall Leute gibt, die so denken und andere, die anders denken. Und sie trifft überall Menschen, die keine Ausländer tolerieren und mit Vielfalt nicht umzugehen wissen – sowohl in Syrien als auch in Deutschland.

Als großen Zufall benennt sie es, wie sie ihren jetzigen Job fand: Sie besucht eine Freundin, die einen Buchhalter kennt, der jemanden braucht. Geh dorthin, sagt die Freundin und so stellt sich Noura dort vor. Sie erfährt, dass das Stellengesuch sich nicht auf Buchhaltung, sondern konkret auf Lohn- und Gehaltsabrechnung bezieht. »Können Sie das?« fragt sie der Chef. Sie kann es nicht und so geht sie wieder nach Hause. »Zwei Wochen habe ich gewartet. Dann hatte ich die Idee, bei dem Arbeitgeber

nach einem Praktikum zu fragen. Damit war er einverstanden. Also habe ich dort ein Praktikum begonnen.«

Schon am dritten Tag wird sie von ihrer Kollegin gefragt, ob sie dort länger arbeiten wolle. Das freut Noura und das will sie natürlich. Die Bedingung ist, dass sie wieder Neues lernt. Ihre Kollegin bietet ihr hierbei konkrete Hilfe an und Noura sieht es als große Chance. Nach zwei Wochen Praktikum bekommt sie einen Arbeitsvertrag für 20 Stunden. Sie schafft die Probezeit und erlebt sich als Teil eines kleinen Teams – ihre Kollegin, ihr Chef und sie. Mit der Kollegin teilt sie ein gemeinsames Büro.

Überrascht ist Noura von der Bürokratie in Deutschland, von der Vielzahl an Briefen und Papieren. Bei der Arbeit ist das so, aber da ist der Umfang der Arbeitsvorschriften ähnlich hoch wie in Syrien. Aber auch privat bekommt sie fast jeden Tag Briefe. Sie legt sich hierfür zu Hause viele Ordner an.

»Was auch ungewöhnlich für mich ist: Die Richtung beim Schreiben und Lesen im Deutschen. Es geht von links nach rechts. Im Arabischen ist das anders herum, von rechts nach links. Es fällt mir schwer von links nach rechts zu denken.«

Die Schreib- und Leserichtung spielten auch in der Buchhaltung eine Rolle – dabei steht zum Beispiel das Soll im Arabischen rechts, im Deutschen links, auch wenn die Grundsätze der Buchhaltung die gleichen sind. Wenn sich Noura nicht konzentriert, erzählt sie, geht es schnell schief. Das Denken von rechts nach links steckt so in ihr drin, dass sie sich auch nach vielen Monaten immer noch stark konzentrieren und umgewöhnen muss. Manchmal erinnert sie auch ihre Kollegin freundlich daran und ruft ihr zu: Noura, denk daran, das Deutsche ist anders herum.

Wir fragen, ob sie sich inzwischen bei der Arbeit angekommen fühlt. Sie weiß es nicht. Sie sagt, dass es jetzt schon ganz gut geht, nicht 100%ig gut, aber schon um vieles

besser. Zu ihrer beruflichen Zukunft sagt Noura, dass sie gern im gelernten Bereich weiterarbeiten möchte. Es macht ihr viel Spaß und die Lohnbuchhaltung ist spannend für sie. Manches ist schwierig, wenn ihr noch Kenntnisse fehlen. Aber was sie schon gelernt hat, erledigt sie schnell und gut. Sie würde sich freuen, mehr Stunden zu arbeiten. Aber für ihren Chef passt es, wie es gerade ist. Deshalb sucht Noura nebenher nach einem Minijob, der inhaltlich vielleicht auch etwas ganz Anderes ist. Nur in Vollzeit zu arbeiten kann sie sich nicht vorstellen, da ihre jüngste Tochter noch bei ihr lebt. Sie möchte gern 30 Stunden arbeiten, für sich und die Tochter Geld verdienen. Wichtig ist dabei, so betont sie, die Unabhängigkeit vom Jobcenter.

»Mit meiner Kollegin ist es total schön. Sie greift Dinge auf und wir reden. Ich erzähle ihr von unseren Festen, sie von ihren und dann feiern wir beides zusammen. So haben wir das Opferfest zusammen ein bisschen gefeiert im Büro, aber auch Weihnachten.«

»Insgesamt muss man abwägen: Wir sind jetzt hier in Deutschland – da ist vieles anders. Wir sind in Sicherheit und Frieden, und Deutschland bietet uns eine gute Chance, unser Leben weiter zu gehen. Was zählt dann das Fest, wofür ich nicht unbedingt arbeitsfrei bekomme? Man muss selbst entscheiden: Was ist wichtiger?«

28

Noura

Ob das immer gut miteinander vereinbar ist, ihre Feste und die Arbeit, fragen wir sie. Nein, das ist tatsächlich schwierig. Sie berichtet, dass sie zum Beispiel am zweiten Tag des Opferfestes arbeiten muss. Ihre große Tochter legt eine Prüfung ab und die kleine Tochter ist beim Wandertag. Der Sohn kann gar nicht kommen. Dabei ist man beim Opferfest zusammen in der Familie. Ihr wurde angeboten, Urlaub für das Opferfest zu nehmen, aber Noura fragt sich, was sie mit einem Urlaub anfangen soll, wenn die Kinder nicht bei ihr sind und sie eh nicht so feiern kann, wie sie es kennt. Ein Lächeln huscht über ihr Gesicht, als sie freudig erzählt, dass es im Gegensatz dazu vor etwa zwei Monaten zeitlich einmal wunderbar gepasst hat: Da war auch hier zufällig ein Feiertag, der nächste Tag war ein Freitag und auch bei vielen frei. Noura war zu Hause, backte und kochte für alle – so wie zu Hause in Syrien.

Wanja ist gelernte Krankenpflegerin, verheiratet und zweifache Mutter aus Bulgarien. Wir sitzen mit ihr im halbwegs ruhigen Innenhof unserer Arbeitsstätte. Sie spricht mit uns über teils konträre Gefühle zur Migration und über gute und schlechte Erfahrungen. Es ist unser erstes Gespräch im Rahmen der Reihe und manche Fragen probieren wir noch aus. Wanja gibt uns geduldig Rückmeldung zu allem und am Ende haben wir über viel zu viele Themen gesprochen.

Eigentlich ist Wanja Krankenpflegerin. In Bulgarien arbeitet sie drei Jahre in diesem Beruf. Dann fängt sie in einem Geschäft für Babybedarf als Verkäuferin an. Im Verkaufsjob verdient sie dreimal so viel wie im Krankenhaus. Phasenweise arbeitet sie in beiden Jobs gleichzeitig, teils übt sie sogar drei Jobs aus. Das ist nichts Ungewöhnliches in Bulgarien, sagt sie uns. Sie hilft auch in Restaurants aus und erledigt privat Putzarbeiten.

In Deutschland lebt Wanja seit 2014. Sie folgt ihrem Mann, der bereits in Thüringen arbeitet. Sie weiß zunächst nicht, wie es in Deutschland abläuft und wo es Unterstützung gibt. Eine Ahnung vom schweren langen Weg in den Arbeitsmarkt in Deutschland bekommt Wanja durch ihren Mann, einem LKW-Fahrer, der Ausbeutung und Lohnverweigerung erlebt und bereits viele Jobwechsel hinter sich hat. Einerseits sind ihr einige Problemlagen bewusst, andererseits denkt sie, dass sie hier einfach arbeiten kann. Sie betont, dass sie ja immer gearbeitet habe und bezeichnet sich selbst als »Workaholic«.

Die erste Zeit in Deutschland gestaltet sich schwierig. Einen gefühlt sehr langen Monat ist das Elternpaar von ihren zwei Kindern getrennt – dann kommen auch diese von Bulgarien nach Deutschland.

Als ihr Mann Probleme in seinem Job als Fahrer bekommt, versucht Wanja im Internet eine Organisation zu finden, die sie beraten kann. Sie findet etwas, aber traut sich nicht anzurufen, weil sie unsicher ist, ob man sie auf Bulgarisch beraten kann. Zu dieser Zeit bekommt ihr Mann die Kündigung, wird ein Jahr arbeitslos und besucht einen Deutschkurs.

Wanja selbst erhält in diesen Monaten viele Briefe, die sie nicht versteht. Sie muss Leute um Übersetzung bitten. Um selbst Deutsch zu lernen, nimmt Wanja Privatunterricht, der sehr teuer ist. Sie weiß nicht, dass es Integrationskurse gibt. Sie sucht in Ebay Kleinanzeigen nach Putzjobs. Mit Übersetzungsprogrammen im Internet schreibt sie viele Initiativbewerbungen, weil sie keine Jobangebote findet. Viele Tage wartet sie auf Antwort. Leider vergeblich! Ohne deutsche Sprachkenntnisse ist es ihr unmöglich, eine Arbeit zu finden.

»Stell Dir vor: Du findest keine Arbeit, Du findest keinen Kindergartenplatz, Du sprichst kein Deutsch – es war eine sehr schwere Zeit. Jedoch war ich auch immer voller Hoffnung!«

Glücklicherweise erhalten sie nach sechs Monaten einen Kindergartenplatz im nahen Wohnumfeld.

Ein Freund, der deutsch spricht, unterstützt sie bei der Arbeitssuchendmeldung. Zuerst soll Wanja einen Deutschintegrationskurs besuchen. Sie absolviert im Anschluss daran ihren B2-Kurs. Nach einem langen Procedere bekommt sie ihren ersten Job über Arbeitsagentur und Jobcenter. Aufgrund ihres Krankenschwester-Diploms bietet man ihr 2016 eine Qualifizierung im Bereich der Pflege über eine Firma der Sozialwirtschaft an. Sie muss dann eine Pause von acht Monaten einlegen, da sie auf die Anerkennung ihres Diplomabschlusses wartet. Zu dieser Zeit arbeitet sie in einem großen privaten Klinikum. Strahlend berichtet Wanja, dass die Patient*innen immer sehr nett sind und sie viel loben. Einmal will ihr eine Patientin 20 Euro zustecken, sie lehnt unter Protesten der Frau dankend ab.

Auch ihre Mentorin ist sehr freundlich und hilfsbereit. Sie bereitet alles für Wanjas Festanstellung im Klinikum vor. Aus Bulgarien bringt sie Arbeitserfahrungen mit Frühgeborenen mit. Wanja möchte den Job auf der Kinderstation gerne machen. Eine bulgarische Ärztin allerdings sensibilisiert sie: sie solle nicht enttäuscht sein, wenn es letztendlich doch nicht klappt. Vermutlich trauen sie dem bulgarischen Lehrsystem nicht. Sie erzählt Wanja, dass man als Ausländer*in eigentlich immer diskriminiert wird. Seit Jahren setzt man sie ausschließlich als Assistenzärztin ein. Das mache keinen Mut. Dennoch möchte sie Wanja ermutigen und ihr sagen: Schau einfach mal, was kommt. Einerseits hilft ihr das Gespräch mit der Ärztin, weil es sie vorbereitet und sie ihre Erwartungen darauf einstellen kann. Andererseits empfindet sie es auch als deprimierend.

Der Bescheid vom Landesverwaltungsamt besagt, dass ihr Berufsabschluss nicht dem Standard in Deutschland entspricht. Zur Anerkennung soll sie einen Monat Praktikum machen und eine praktische Prüfung ablegen. Wanja weiß nicht mehr weiter.

»Langsam wurde ich depressiv. Aufgrund meiner Kinder konnte ich nicht in Schichten arbeiten. Es war alles so deprimierend.«

Als Ausweg schlägt ihr die Firma für Sozialwirtschaft, bei der sie ihre Qualifizierung in der Pflege absolviert hat, eine Qualifizierung zur Sprachmittlerin vor. Wanja erzählt, dass das ihre schwierigste Entscheidung ist. Sie muss vieles abwägen. Fest steht: Sie möchte unbedingt wieder arbeiten. Doch den Gesundheitsbereich, in dem sie viel Erfahrung hat, einfach verlassen? Obwohl die berufliche Anerkennung ihres Diplomabschlusses in Deutschland inzwischen erfolgt ist, fehlt die konkrete Bezeichnung »Kinderkrankenpflegerin« für die Stelle auf der Kinderstation. Außerdem sind die Arbeitsbedingungen in Bezug auf

ihre Aufgaben und den Umgang ihrer Kolleginnen mit ihr im Klinikum nicht so gut. Doch wieder etwas komplett Neues lernen nach diesen anstrengenden Jahren und mit Kindern? Nur kurz hat Wanja Bedenkzeit.

»Aus mir schrie es: Ich will arbeiten! Egal was. Mein Mann sagte hingegen, wenn Du die Qualifizierung absolvieren willst, mache es. Wir schaffen das auch weiter.«

Auch ihre Mutter spricht ihr gut zu. Die Gedanken kreisen. Trotz des tiefen Arbeitswunsches sieht sie selbst in der Qualifizierung eine Chance, ihre Sprachfähigkeiten zu verbessern und mehrsprachig lernen zu können. So entscheidet sich Wanja dazu, Sprachmittlerin zu werden. Im Rahmen der Ausbildung absolviert sie noch zwei weitere Praktika. Eines in einem Ärztehaus und eines bei einem Bildungsträger. Dann liest sie eine Stellenausschreibung des Bildungsträgers für eine Sprachmittlung Bulgarisch in einem Projekt. Für Wanja ändert sich plötzlich alles: Sie bekommt die Stelle und wechselt damit in ein vollkommen neues Arbeitsfeld. Mittlerweile macht sie dort nicht nur Sprachmittlung, sondern informiert Menschen in bulgarischer Sprache zu arbeitsrechtlichen Fragen in Deutschland. Sie empfindet die Arbeit als großes Glück.

»Ich bin sehr zufrieden und es ist der richtige Platz für mich. Ich wollte im Leben immer Leute unterstützen. Und so passt es. Ich denke, es passiert selten, dass man seinen beruflichen Platz findet. Ich hatte Glück.«

Aber auch in ihrem neuen Arbeitsumfeld kommt sie mit einer Menge schwieriger Situationen in Berührung. Durch die Ratsuchenden, die oft prekär beschäftigt sind, kommt sie mit vielerlei Problemen in Kontakt und immer wieder mit den gleichen Fragen und Kreisläufen: Für eine Arbeit hier brauchst du eine Wohnung. Eine Wohnung bekommst du, wenn du ein Einkom-

men nachweisen kannst. Im Idealfall. Ein Einkommen kannst du ohne Arbeit nicht nachweisen. Wie kommst du an die Arbeit? Auf jeden Fall nicht ohne Wohnung ... Wanja zuckt die Achseln.

Die Ratsuchenden berichten ihr immer wieder auch von Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Kontexten. Das kennt Wanja selbst ebenfalls seit ihrer Ankunft in Deutschland. Die Erinnerungen gehen ihr bis heute nicht aus dem Kopf. Das Jugendamt fordert von ihr irgendwelche Papiere, deren Sinn sie nicht erkennt. Sie erhält einen Brief, der sie zu einer Zahlung von 700 Euro auffordert. Zur Klärung geht sie persönlich zum Jugendamt.

»Damals konnte ich schon ganz gut Deutsch sprechen. Dann gab es die Antwort von der Frau am Schreibtisch: Kommen Sie mit einem Dolmetscher, die Sprache hier auf dem Amt ist Deutsch. Das hat mich so fertiggemacht. Ich wollte in einem Loch im Boden versinken und Schluss. Dann habe ich geweint.«

Als anderes Beispiel bekommt sie im Krankenhaus nicht mit, als sie vom anderen Ende des langen Ganges von einer Kollegin angesprochen wird. Aus der Ferne hört sie nur, wie jemand sagt: »Lass, sie versteht nichts«. Dass sie nicht versteht, liegt an der Entfernung und nicht an der Sprache. Sie erzählt uns, dass von 10 Personen in ihrem Team ungefähr 3 oder 4 halbwegs okay, die anderen jedoch weniger herzlich mit ihr umgehen.

»Fragen, wie: »Warum bist du nach Deutschland gekommen?« begleiteten meinen Arbeitsalltag. Ich fühlte mich nicht willkommen.«

Was ihr im Vergleich zu Bulgarien in der Arbeitswelt in Deutschland auffällt, ist eine Hierarchie und auch deutliche Unterschiede in der Aufgabenverteilung. Pflegehelfer*innen gibt es in Bulgarien nicht. Dort erledigen Krankenschwestern das Spritzen,

führen Infusionen durch und nehmen Blut ab. In Deutschland ist es den Ärzt*innen vorbehalten, Kanülen zu legen und Blut abzunehmen. Es ist nicht so leicht, sich zu orientieren, zumal es noch verschiedene Regeln auf den einzelnen Stationen gibt.

»Warum ist das so? Wie funktioniert die Spritze für Diabetiker? ... Um das System in Deutschland zu verstehen, stellte ich meinen Kolleginnen viele Fragen. Und ich war voller Fragen!«

In Deutschland sind Krankenschwestern für die gesamte Körperpflege zuständig. So ist es eigentlich auch in Bulgarien. Da dort das Pflegepersonal allerdings mit so vielen verschiedenen Aufgaben beschäftigt ist, übernehmen auch Reinigungskräfte neben sanitären Angelegenheiten manchmal die Körperreinigung von Patient*innen.

Als ein weiteres Beispiel, wo ihr besonders deutlich die Unterschiede zu Bulgarien ins Auge gefallen sind, nennt sie die Essensausgabe. Im Rahmen ihrer Arbeit im Krankenhaus ist sie auch dafür zwischendurch eingesetzt und wundert sich. Wanja fühlt sich wie eine Kellnerin. Sie soll die Leute fragen, was sie noch möchten: Wasser, Tee, was noch? Wanja empfindet es als unglaublich: wie in einem Hotel. Von bulgarischen Essensausgaben kennt sie so etwas nicht – da gibt es solche Nachfragerei nicht. Für den Pflegeberuf und sich lernt sie in dieser Zeit rein gar nichts.

Wanja erzählt, dass es solche Irritationen immer wieder gibt, auch im Privaten. Als enorm herausfordernd erleben sie und ihr Mann zum Beispiel auch die Eingewöhnungszeit ihrer Kinder im Kindergarten. In Kombination mit ihrer Berufstätigkeit geht es nach dem Eingewöhnungskonzept alles sehr langsam. In Bulgarien ist das ganz anders, erzählt uns Wanja, dort werden die Kinder von Anfang an von den Eltern getrennt und das findet sie gut.

Ihre beruflichen Zukunftspläne sieht Wanja im Bereich, in dem sie jetzt

arbeitet. Sie möchte eine weitere Qualifizierung machen, weiß aber noch nicht genau welche. Sie hat gelernt, dass es ohne deutschen Bildungshintergrund schwer ist. Auch einige ihrer in Deutschland lebenden bulgarischen Freundinnen und Freunde mit guten Abschlüssen erleben es genauso: Deutsche Arbeitgeber legen oft großen Wert auf Ausbildungsabschlüsse und Arbeitserfahrungen in Deutschland.

Abschließend fragen wir Wanja, ob Integration etwas ist, was überwiegend sie geleistet hat oder auch die Gesellschaft hier in Deutschland. Die Frage findet sie schwierig. Dann erzählt sie uns, dass sie es schon so empfunden hat, dass sie sich hier anpassen musste. Doch das findet sie okay. Sie sagt, dass sie die Prägungen und Erfahrungen aus ihrer Kindheit und Schule in Bulgarien weiterhin begleiten. Und dass sich trotzdem integriert fühlt. Aber es funktioniert nicht mit dem Satz: Du musst dich integrieren!

Man sieht ihrem Gesicht an, dass das Thema sie jetzt sehr beschäftigt und sie fügt hinzu:

»In die Arbeitswelt in Thüringen integriert zu sein, bedeutet für mich: offener zu sein. Ich muss selbst offen sein und die andere Seite muss es auch sein. Ich nehme einen Teil von Dir, Du einen Teil von mir. Dann ergibt es vielleicht etwas Neues.«

Yara

»Es kommt auf viele andere Dinge an bei der Arbeit. Man sollte nicht nur auf das Papier gucken. Die Anerkennungen von Abschlüssen dauern ewig.«



Zum Gesprächstermin kommt Yara mit eiligen Schritten. Sie hat nur eine gute Stunde Zeit, dann muss sie wieder zur Arbeit. Aber immerhin hat ihr Arbeitgeber sie freigestellt für dieses Interview. Sie arbeitet bei einem Träger der Sozialwirtschaft und hat selbst mit Weiterbildungen von Migrant*innen zu tun.

Von ihrer Ausbildung her ist Yara eigentlich Friseurin. Sie kommt schon als Jugendliche mit ihrer Familie nach Deutschland, hat ihren Realschulabschluss noch im türkischen Teil Kurdistans gemacht, wie sie es formuliert. Eine Ausbildung hat sie dort aber noch nicht. In Deutschland stellt sich schnell die Frage nach dem Aufenthaltstitel und eine Sozialarbeiterin rät ihr, eine Ausbildung zu beginnen. Da es gerade das Angebot von Ausbildungsplätzen im Friseurhandwerk gibt, entscheidet sich Yara hierfür. Nicht, weil sie zwingend Friseurin werden will, das interessiert sie eher weniger. Es geht einzig und allein um den Aufenthaltstitel. Die Ausbildung selbst ist anstrengend und im zweiten und dritten Lehrjahr besonders schwierig. Yara nennt als Grund, dass sie sich immer wieder über Arbeitsbedingungen beschwert, was der Chefin nicht besonders gefällt.

»Die Chefin wollte eigentlich Sklaven haben. Doch ich habe in meiner Familie gelernt zu kämpfen. Mit Sozialismus und Kommunismus groß geworden, hatte ich immer Wut, wenn man mich als Sklave behandelt.«

Die Beziehung zur Chefin ist nicht gut. Dennoch soll sie nach der Ausbildung übernommen werden. Ihre Chefin will sie behalten. Yara dringt jedoch auf einen Einsatz in einer anderen Filiale. Noch zwei weitere Jahre arbeitet sie als Friseurin. Aber auch diese Zeit beschreibt sie als nicht erfüllend: »Damals gab es noch nicht den Mindestlohn von 10 Euro, es waren 3,50 Euro Stundenlohn, was ungefähr 350-400 Euro monatlich bei 8 Stunden täglicher Arbeit entsprach.«

Für Yara ist die Arbeit zu diesen Bedingungen nicht in Ordnung. Damit steht sie nicht allein da. Viele Frauen in ihrem Team

– überwiegend hat sie weibliche Kolleginnen – finden die Arbeitsbedingungen und den Lohn nicht akzeptabel. Die wenigsten aber wehren sich dagegen. Man redet zwar viel und oft untereinander über die schlechten Zustände. Wenn jedoch Vorgesetzte auftauchen, herrscht in der Regel großes Schweigen. Yara sagt, das hat sie immer traurig gemacht. Aber die Frauen lernen sich auch nicht richtig kennen, treffen sich nie in der Freizeit. Für manche Kolleginnen erledigen sich die Probleme, da sie Kinder bekommen und aus dem Job ausscheiden. Einige suchen sich auch eine andere Arbeit. Die Fluktuation ist hoch.

Auch Yara wechselt den Job. Sie beginnt im Außendienst eines türkisch-kurdischen Fleischkuriers, der Dönerläden beliefert. Ihr Vater arbeitet bereits dort, die Vermittlung läuft über die Community. Wichtig ist für Yara, weiterhin ihr eigenes Geld zu verdienen. Nach vier Monaten scheidet sie jedoch wieder aus, weil sie ein Kind bekommt. Als nächste berufliche Etappe hilft sie bei ihrem Bruder im Dönerladen, bekommt ein zweites Kind. Diese Lebensphase steht – wie oft auch bei vielen anderen Frauen – im Zeichen der Familienplanung. Die Erwerbsarbeit wird zurückgestellt.

»Irgendwann aber kam der Moment, da habe ich mir gesagt: Jetzt möchte ich etwas ganz für mich machen!«

Eine Freundin erzählt Yara von einer zwölf monatigen Weiterbildung zur Sprach- und Kulturmittlerin, die sie selbst besucht hat. Wichtig sei nur, zusätzlich Netzwerke aufzubauen, nicht nur die Weiterbildung zu machen, dann könne es etwas werden, sagt die Freundin. Yara beginnt den Kurs und nutzt die Zeit, um sich bekannt zu machen

und Kontakte zu etablieren. Das funktioniert. Durch die vorgeschriebenen Praktika und die ersten Einsätze als Dolmetscherin nebenher lernt Yara so viele Menschen und Einrichtungen kennen, dass sie ab 2019 als selbstständige Dolmetscherin arbeitet. Die Sprachkombination Kurdisch-Türkisch ist hilfreich und bietet gute und vielfältige Möglichkeiten.

Durch die entstandenen Kontakte erhält Yara nun immer wieder Stellenausschreibungen aus dem sozialen Bereich. Viele Tätigkeiten scheinen ihr auch interessant und sie bewirbt sich hin und wieder. Allerdings ist es mehrfach ein Problem, dass sie nicht Soziale Arbeit studiert hat bzw. keinen anderen Studienabschluss vorweisen kann. Selbst bei einer Stelle, wo ihr eigener Migrationshintergrund sehr von Vorteil sein muss, scheitert die Einstellung am Ende am fehlenden Abschluss.

»Manche Teams arbeiten gegen rassistische Gewalt, aber mir ist aufgefallen, dass sie nicht mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzt sind. Das finde ich ein Problem, auch wenn sie oft eine tolle Arbeit machen. Trotzdem...«

Anfang 2021 wird Yara von einer Einrichtung der Sozialwirtschaft kontaktiert. Sie suchen jemanden zur Koordinierung eines Projektes zur Stärkung von Frauen. Da eine Mitarbeiterin Yara kennt, wird sie angefragt. Sie geht zum Vorstellungstermin, ohne genau zu wissen, worum es geht. Aber das Gespräch ist erfolgreich und Yara beginnt dort ihre Tätigkeit. Hilfreich im Arbeitsalltag findet sie, dass ihre direkte Kollegin, mit der sie zusammenarbeitet, ebenfalls einen Migrationshintergrund hat. Sie ist zwar in Deutschland geboren, aber ihr Vater kommt aus Mosambik. Yara bemerkt, dass sie oft Dinge ähnlich oder gleich wahrnehmen. Ob es daran liegt, dass sie beide zwei Kulturen kennen? Das ist eine Überlegung, die Yara anstellt. Insgesamt ist das Team bei dem Träger recht multikul-

turell. Dadurch gibt es eine Sensibilität für bestimmte Fragen, zum Beispiel für Sprachschwierigkeiten. So liegen in manchen Büros Zettel, die daran erinnern, langsamer zu sprechen. Yara beschreibt die Atmosphäre als sehr angenehm.

Gefragt nach Besonderheiten im Arbeitsalltag in Deutschland fällt Yara ein, dass viele Dinge intensiv besprochen werden. Für sie ist das manchmal eine Kleinigkeit, aber es wird diskutiert, diskutiert und diskutiert.

»Ich nehme zum Beispiel beruflich an vielen Workshops und Veranstaltungen teil. In einer ging es ewig darum, ob ein bestimmter einfacher Satz in eine Pressemitteilung aufgenommen wird oder nicht. Ich möchte nicht sagen: Es ist die Kultur hier. Aber bei uns kurdischen Leuten wird nicht so viel diskutiert. Man spricht über Dinge, ja. Aber dann nimmt man es an wie es ist.«

Insgesamt gibt es für Menschen, die nach Deutschland kommen schon einen großen Druck zur Anpassung, findet Yara. Das geht für sie teilweise bis zur Forderung nach Assimilation, was sie für eine gute Integration nicht für passend hält. Die kann es für sie nur geben, wenn beide Seiten geben und nehmen. Als Beispiel nennt sie die Sprache. Auch für sie ist es wichtig, dass Menschen, die nach Deutschland kommen, gut die deutsche Sprache lernen. Ein Schlüssel für viele Bereiche, der Möglichkeiten für alle eröffnet. Aber die Erwartungen an die Sprachkenntnisse sind für Yara oft zu hoch und zu eilig. Es dauert seine Zeit, weiß sie aus der Erfahrung vieler Bekannter. Für manche bleibt es insgesamt schwierig und dann ist der Abstieg schwer zu ertragen. Yara berichtet von Freunden, die 20 oder 30 Jahre in ihrem Land eine gute berufliche Position oder anspruchsvolle Tätigkeiten hatten und die ohne gute Sprachkenntnisse in Deutschland nicht vergleichbar Fuß fassen können. Ihr Mann ist Laborant, erzählt Yara. Aber der Abschluss ist nicht aner-

kannt und mit der deutschen Sprache tut er sich schwer. Also bleibt für die vormaligen Facharbeiter die Karriere im Dönerladen.

Ganz unmöglich findet sie die Forderung, dass Zugewanderte zu Hause mit ihren Kindern Deutsch sprechen sollen, damit diese die Sprache schnell lernen. Dabei sind die Vorteile von Mehrsprachigkeit doch von Fachleuten bestätigt. An diesem Punkt wirkt Yara sehr ärgerlich. Außerdem beschreibt sie einen oft auch indirekt ausgeübten Druck zum Sprache lernen. Ohne Deutschkenntnisse gibt es keine Arbeit, ohne dass Arbeitgeber prüfen, ob nicht vielleicht doch etwas möglich wäre. Gleiches beobachtet sie für den kulturellen Bereich und benennt als Beispiel kopftuchtragende Frauen. So oft hat sie schon erlebt, wie diese beleidigt werden oder es Vorbehalte gegen sie gibt, weil sie als rückständig, nicht selbstbestimmt oder ähnliches gesehen werden.

»Warum wird eine kopftuchtragende Nonne nicht auch so schief angeguckt? Warum unterstellt man ihr nicht genauso, dass sie von Männern unterdrückt wird und ihr Schicksal nicht selbst gewählt hat?«

Sie sagt dies ohne eigene Betroffenheit. Yara selbst ist nicht religiös, glaubt nicht an den Islam und trägt insofern auch keine Kopfbedeckung. Trotzdem macht sie das wütend. Was sie allerdings auch selbst erlebt, ist manchmal eine Abwertung aufgrund dunkler Augen und Haare, was dann als ausländisch interpretiert wird. Dann kommen die üblichen Sprüche, wie sie sagt: »Ihr klaut uns die Arbeitsplätze« oder »Ihr lebt nur von unserem Staat.« Doch das widerspricht sich nicht nur für Yara und sie erzählt ihre Reaktion in derartigen Situationen: »Ich frage dann zurück ›Entscheide Dich, ist es nun das eine oder das andere?« Und wieder zum Thema Sprache nennt sie noch ein anderes Beispiel:

»Ich habe oft das Gefühl, Leute hier sagen etwas, denken aber ›Die versteht es eh nicht oder schluckt es.‹ Das merkt man. Andere wiederum, die mich reden hören, sagen: ›Sie sprechen aber gut Deutsch.‹ Ich sage dann: ›Ja, Sie aber auch.«

Andere Erfahrungen hat sie in ihrer Tätigkeit als Dolmetscherin gemacht. Egal, ob es im Gesundheitsbereich oder bei der Polizei war. Yara führt es auf die Rolle und die Abhängigkeit zurück. Da ist sie gebraucht worden und damit wird auch die Behandlung eine ganz andere. Respektvoll und zugewandt, auf Augenhöhe eben.

Gefragt, was ihr geholfen hat, ihren Weg zu finden und welche Pläne sie für die Zukunft hat, muss Yara nicht lange überlegen. Vor allem hat sie ihr Leben selbst in die Hand genommen, sagt sie. Sie ist zu Hause in einem Klima aufgewachsen, das sehr politisch war und wo viel gefragt wurde, warum etwas so ist wie es ist. Sie hat viel gelesen, viel zur Rolle und Unterdrückung von Frauen, von Kurd*innen... Und dann haben sie noch weitere Menschen geprägt, was ihr geholfen hat, voran zu kommen. Die schon erwähnte Sozialarbeiterin zum Beispiel, die ihr damals diese Ausbildung ermöglichte. Oder ihr Netzwerk, von dem sie schon erzählte.

Aber Yaras Weg soll noch weitergehen. Sie hat das Ziel zu studieren, damit ihr nicht immer der Abschluss fehlt für bestimmte Tätigkeiten. Sie will das berufs begleitend bei ihrem jetzigen Arbeitgeber machen. Sie hat dazu schon erste Gespräche geführt, die Signale sind positiv. Jetzt muss sie nur noch entscheiden, in welche Fachrichtung sie gehen möchte. Psychologie interessiert sie, aber vielleicht ist ihr dies zu langwierig. Da braucht man lange, bis man arbeiten kann, hat sie gelesen. Vielleicht auch einfach Soziale Arbeit, das Gängige in diesem Bereich. Auch dazu wird sie möglicherweise noch einmal ihr Umfeld befragen.

Arbeiten: Alles eine Sache der Sprache

Die meisten unserer Gesprächspartner*innen betonten die überragende Wichtigkeit von Sprachkenntnissen für die Möglichkeit der Erwerbsarbeit. Und tatsächlich deckt sich dies mit der Einschätzung von Betriebs- und Personalräten und der Arbeitgeberseite als maßgebliche Akteure in den Betrieben und Dienststellen.

Allerdings können für die gegenseitige Verständigung beide Seiten ihren Beitrag leisten. An einigen Stellen sind sie sogar dazu verpflichtet. Bei längerfristig geplanter Migration können Menschen bereits im Herkunftsland Sprachkenntnisse des gewünschten Ziellandes erwerben, im Rahmen erzwungener, oft kurzfristiger Flucht ist dies nicht möglich. In Deutschland bestehen dann für Zugewanderte verschiedene Möglichkeiten der Sprachförderung: In Integrationskursen werden Deutschkenntnisse und einige Daten der Landeskunde vermittelt. Wer eine Aufenthaltserlaubnis zum Beispiel aus humanitären Gründen hat, hat einen Anspruch auf die Teilnahme bzw. wird teils sogar dazu verpflichtet. Während des Asylverfahrens haben hingegen nur Menschen aus wenigen Herkunftsländern das Recht auf einen Sprachkurs. Auch für Kolleg*innen aus Ländern der Europäischen Union besteht keine Teilnahmeberechtigung. Sie können teilnehmen, wenn es Plätze gibt und sie die Gebühr bezahlen (können). Zusätzlich gibt es berufsspezifische Sprachkurse über die Bundesagentur für Arbeit.

Das Problem für bereits beschäftigte Kolleg*innen: Viele Kurse sind nicht berufsbegleitend. Zudem ist nachvollziehbar, dass nicht jede Pflegekraft oder jeder Kurierfahrer zusätzlich zu mindestens vierzig Wochenstunden Erwerbsarbeit, teils noch in Schichten, einen Sprachkurs absolviert. Damit bleibt für Menschen, denen das Erlernen einer neuen Sprache nicht so leicht fällt,

ein weiter Weg bis sie ohne größere Sprachprobleme durch den Arbeitsalltag kommen.

Aber auch Arbeitgeber und deutsch-muttersprachliche Kolleg*innen tragen für die Verständigung im Betrieb Verantwortung. Beispielsweise sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, alle Arbeitnehmer*innen im Arbeitsschutz zu schulen und zwar so, dass es jede*r individuell versteht. Das heißt auch, dass Arbeitsschutzanweisungen in letzter Konsequenz in andere Sprachen übersetzt werden müssen. Abläufe und Personalbesetzungen sollten so geplant sein, dass die gegenseitige Verständigung gefördert wird und ggf. längere Zeiten für Abstimmungen zur Verfügung stehen. Mentor*innen können für einen längeren Zeitraum für bessere Verständigung sorgen. Denn eine gute Mitnahme der nicht-muttersprachlichen Kolleg*innen ist letztlich ein Gewinn für alle im Betrieb.

Auch interessant: Eine Einforderung zu hoher Sprachkenntnisse für eine Stelle (zum Beispiel muttersprachliche Kenntnisse für das Sortieren von Briefen) gilt als mittelbare Diskriminierung und wurde bereits mit rechtskräftigen Urteilen als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gewertet.

Zu den Aufgaben von Betriebs- und Personalräten gehört es, die Integration der Kolleg*innen mit Migrationserfahrung zu unterstützen und beim Arbeitgeber Maßnahmen gegen Diskriminierung einzufordern. Bei Betriebs- und Personalratswahlen müssen Beschäftigte nicht-deutscher Herkunftssprache ggf. gesondert informiert werden. Für Sprechstunden und Aushänge der Betriebs- und Personalräte können beim Arbeitgeber Kosten für Sprachmittlung beantragt werden. Auch Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Unterstützungsstrukturen bieten mehrsprachige Informationen für Arbeitnehmer*innen an.

Arbeiten: Alles eine Sache des Aufenthalts

Nicht nur für unsere Interviewpartner*innen ist die Frage der Aufenthaltssicherung in Deutschland eine zentrale, sondern für viele ausländische Beschäftigte. Sie ist die Grundlage für Arbeitsmöglichkeiten und eine längerfristige Perspektive.

Für Kolleg*innen aus Ländern der Europäischen Union (EU) ist die Aufenthaltsmöglichkeit in Deutschland weitestgehend gesichert. Sie haben über die Freizügigkeitsvereinbarung der EU das Recht, nach Deutschland zu kommen und hier eine Beschäftigung aufzunehmen. Auch wenn sie später in ihre Herkunftsländer zurückkehren möchten, sind Fragen der Sozialversicherungen und insbesondere auch Rentenansprüche über Abkommen der EU geregelt.

Schwieriger ist es für Menschen aus sogenannten Drittstaaten. Dies sind Länder außerhalb der Europäischen Union. Für sie gibt es verschiedene Wege zu einem dauerhaften Aufenthalt in Deutschland: Gewährung der Flüchtlingseigenschaft oder des sogenannten subsidiären Schutzes als Folge von individueller Verfolgung oder Krieg im Herkunftsland, Aufnahme aufgrund humanitärer Abkommen, Familienzusammenführungen oder durch gute Integrationsleistungen. Auch die Aufnahme von Fachkräften ist über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz oder verschiedene Anwerbekampagnen möglich.

Damit können Menschen mit einer gefragten Qualifikation (derzeit zum Beispiel die MINT-Berufe wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik oder im Gesundheitsbereich) nach Deutschland zum Arbeiten kommen. Diesen Verfahren stehen Gewerkschaften kritisch gegenüber. Hauptkritikpunkt: Die angeworbenen Fachkräfte fehlen in der Regel in den Herkunftsländern ebenso und die Ausbildungsanstrengungen werden auf

die betroffenen Länder abgewälzt. Fokus der Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften sollten deshalb zunächst alle Menschen sein, die sich bereits in Deutschland aufhalten. Wie viel hier noch zu tun ist, zeigt ein Beispiel: 2021 gab es in der Altersgruppe der 25 bis unter 35-jährigen Arbeitslosen in Thüringen knapp 7.000 ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Das war fast die Hälfte der Arbeitslosen in diesem Alterssegment. Hier weiter an der Erlangung einer Ausbildung zu arbeiten und diese Menschen als Fachkräfte zu gewinnen, wäre dringend notwendig.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Menschen aus Drittstaaten unterschiedlich und von ihrem Aufenthaltstitel abhängig. Einen gesicherten Aufenthalt und eine Arbeitserlaubnis haben anerkannte Geflüchtete, Menschen mit humanitärem Aufenthalt oder aufgenommene Familienangehörige. Für manche Geflüchtete, deren Verfahren noch nicht abgeschlossen ist, oder die eine Duldung haben (d.h. der Asylantrag wurde abgelehnt, aber sie werden aus verschiedenen Gründen nicht abgeschoben), ist eine Arbeitsaufnahme hingegen schwierig. Sie müssen für jede Beschäftigung eine Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen und dafür Unterlagen des zukünftigen Arbeitgebers einreichen. In vielen Fällen fragt die Behörde zusätzlich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit an. Der gesamte Prozess zieht sich manchmal so lange hin, dass die Stellen bis zur Genehmigung nicht mehr zur Verfügung stehen. Außerdem erhöht sich so die Abhängigkeit vom Arbeitgeber und damit die Gefahr von ungerechter Behandlung oder Ausbeutung. In einigen Fällen wird auch ein komplettes Beschäftigungsverbot erteilt.

Für andere hängt der Aufenthalt an der Arbeit: Wer für ein Studium nach Deutsch-

land kommt, erhält eine Aufenthaltserlaubnis für diesen Zweck und für diese Dauer. Wer in Deutschland nur geduldet ist, kann durch die Aufnahme einer Ausbildung eine sogenannte Ausbildungsduldung für die entsprechende Dauer bekommen. Wer dann eine Arbeit aufnimmt, bekommt eine weitere Aufenthaltserlaubnis für genau diese Arbeit. Das gilt auch für ausländische Studierende, die im Anschluss arbeiten wollen. Endet das Arbeitsverhältnis, endet auch die Aufenthaltserlaubnis. Dass damit eine gewisse Abhängigkeit von der Beschäftigung und damit auch vom jewei-

ligen Arbeitgeber gegeben ist, liegt auf der Hand. Die Gewerkschaften fordern deshalb seit Einführung zumindest eine Entkopplung des Aufenthalts von dem konkreten Anstellungsverhältnis.

Noch sinnvoller wäre eine dauerhafte Perspektive für alle in Deutschland lebenden Menschen durch die Gewährung sicherer und dauerhafter Aufenthaltstitel. Einige Kurzporträts verdeutlichen, wie lähmend ein ungeklärter Aufenthalt sein kann und wie sehr die Menschen in ihrem – nicht nur beruflichen – Fortkommen gehindert werden.

Arbeiten: Alles eine Sache der Anerkennung

Unsere Interviewpartner*innen schilderten immer wieder, dass ihre Berufsabschlüsse, -erfahrung oder auch Studienabschlüsse nicht anerkannt werden. Das bringt sie in die Situation, schlechter bezahlte (Helfer*innen)tätigkeiten annehmen zu müssen, die ihren Kompetenzen nicht entsprechen. Oder aber sie müssen die Branche ganz wechseln und in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes aktiv werden.

Aber auch für die Arbeitgeberseite bringen nicht anerkannte Abschlüsse Probleme mit sich, da sie Zugewanderte zum Teil nicht einstellen können, weil es an Formalien scheitert. Dabei ist die Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Deutschland zwar geregelt, aber unübersichtlich und für alle Seiten kompliziert, so dass es spezielle Anerkennungsberatungsstellen gibt, um Menschen zu unterstützen. Einige Berufe sind beispielsweise reglementiert, das heißt, hier braucht es eine formale Anerkennung des Abschlusses zur Ausübung. Hierzu gehören beispielsweise Medizinberufe, Rechtsberufe, das Lehramt an staatli-

chen Schulen sowie Berufe im öffentlichen Dienst. Hier erleben Zugewanderte es immer wieder, dass Anerkennungsverfahren für Abschlüsse unverhältnismäßig lange dauern, nur in Teilen erfolgen oder an Sprachkenntnissen scheitern. Zudem sind die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse teuer (zum Beispiel durch die Notwendigkeit von Übersetzungen, beglaubigter Kopien etc.). Nicht in jedem Fall werden die Kosten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen. Speziell geflüchtete Menschen haben zudem nicht immer die Möglichkeit, vor ihrer Flucht alle wichtigen Unterlagen einzupacken, so dass nach der Ankunft in Deutschland diese Nachweise fehlen. Oft können auch notwendige Unterlagen nicht nachgefordert werden, da in Kriegs- und Krisengebieten Behörden und Bildungseinrichtungen nicht zuverlässig oder gar nicht arbeiten. Hinzu kommt, dass in vielen Drittstaaten das Bildungssystem nicht unwesentlich durch private Bildungsinstitute geprägt ist – finden sich diese nicht auf der Liste in Deutschland anerkannter

Einrichtungen, nützt auch der Abschluss nichts. Auch langjährige Berufserfahrungen, denen aber keine offizielle Ausbildung mit schriftlichem Abschluss wie in Deutschland zugrunde liegt, können nur durch kostspielige Kompetenzfeststellungen nachgewiesen werden.

Andere Berufe sind nicht reglementiert, das heißt, eine formale Anerkennung eines Berufsabschlusses ist nicht erforderlich, um im entsprechenden Beruf zu arbeiten. Hierzu gehören in der Regel Berufe der Dualen Ausbildung in Deutschland. Allerdings braucht es dennoch in einigen Fällen formale Anerkennungen von Abschlüssen: Für die Ausführung spezieller Tätigkeiten muss ein Meister*innen- oder Gesell*innenabschluss vorliegen. Zusätzlich verlangen viele Arbeitgeber den Nachweis eines formalen Berufsabschlusses, auch wenn es eigentlich nicht erforderlich ist. Nicht zuletzt bietet das Fehlen eines anerkannten formalen Abschlusses immer eine Begründung für den Arbeitgeber, die entsprechende Person in einem Tarifsystem niedriger einzugruppieren bzw. geringere Löhne zu zahlen. Genau diese Erfahrung berichten zugewanderte Arbeitskräfte immer wieder. Insbesondere praktische Berufserfahrungen und informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in den Herkunftsländern werden von Arbeitgebern oft nicht vollwertig anerkannt und bei der Entlohnung berücksichtigt.

Die Überprüfung und Sicherung von Qualität in Arbeit und Ausbildung ist wichtig.

Dennoch braucht es eine Entschlackung von Anerkennungsverfahren und eine bessere Absicherung der Kolleg*innen aus anderen Herkunftsländern vor niedriger Eingruppierung und schlechteren Löhnen.

Epilog

Die und der Einzelne verschwindet oft hinter den Zahlen und Statistiken zur Arbeitsmarktintegration ausländischer Beschäftigter. Dem wollten wir mit unseren acht Kurzporträts einzelner Kolleg*innen etwas entgegen setzen. Grundsätzlich bleibt aber festzuhalten: Die staatliche Unterstützung für die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten wechselt regelmäßig und orientiert sich nicht an den Bedürfnissen der ankommenden Menschen, sondern an denen des deutschen Arbeitsmarktes. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wurde der Zugang zu Arbeit für Menschen ohne deutschen Pass stets deutlich erschwert. Der Satz »Die Ausländer*innen nehmen uns die Arbeitsplätze weg« hatte somit zu keiner Zeit eine Grundlage. In den letzten Jahren beherrscht eher die Debatte um Arbeits- und Fachkräftemangel die Einschätzung des Arbeitsmarktes, verstärkt in Ostdeutschland und damit Thüringen. Entsprechend ist der Zugang zu Arbeit für Zugewanderte erleichtert und im Zuge der Aufnahme von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine deutlich gelockert worden. Auch Anwerbeprogramme werden wieder aufgelegt. Bleibt zu wünschen, dass der Blick auf die Einzelnen dabei nicht völlig verschwindet.

42

Epilog

Erläuterung zu den B1- und B2-Sprachkursen

Bl-Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen unterscheidet 6 Sprachniveaus: Er beginnt mit der elementaren Sprachanwendung (A1/A2) und führt dann über die selbstständige (B1/2) zur kompetenten Sprachanwendung (C1/C2).

© November 2021
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.
Schillerstraße 44
99096 Erfurt
www.dgb-bwt.de

Gestaltung: Lena Haubner, Weimar
Bilder: Martin Arnold
Schriften: Adelle und Adelle Sans
Papier: Munken Pure
Herstellung: Druckerei Schöpfel, Weimar

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Herausgeber die Verantwortung.

Die und der Einzelne verschwindet oft hinter den Zahlen und Statistiken zur Arbeitsmarktintegration ausländischer Beschäftigter. Dem möchten wir in dieser Broschüre mit acht Kurzporträts einzelner Kolleg*innen über ihren Weg in die Thüringer Arbeitswelt etwas entgegen setzen.

Baschar, Felicia, Firas, Milad, Jahid, Noura, Wanja und Yara haben uns von ihren beruflichen Fragen und Hürden, Erwartungen und Hoffnungen erzählt. Ergänzt werden die Erzählungen mit kurzen Einordnungen zu Regelungen zum Aufenthalt und beruflicher Anerkennung.

Vielen Dank für die Unterstützung durch Mittel des

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Bildung,
Jugend und Sport



DGB-Bildungswerk
Thüringen e.V.