

# Bienvenidos – Unterstützungsangebote für junge Spanierinnen und Spanier in Thüringen



**HOLLE GRÜNERT**  
PD Dr., Projektleiterin im  
Zentrum für Sozialforschung  
Halle e.V. an der Universität  
Halle-Wittenberg



**BETTINA WIENER**  
Geschäftsführerin des  
Zentrums für Sozialforschung  
Halle e.V. an der Universität  
Halle-Wittenberg

**In vielen Regionen Deutschlands fehlt zunehmend Fachkräftenachwuchs. Gleichzeitig ist die Jugendarbeitslosigkeit in südeuropäischen Staaten sehr hoch. Zur Abmilderung dieser Situation wurden bereits vor einigen Jahren Programme vorbereitet, die jungen Menschen aus diesen EU-Regionen eine Berufsausbildung in Deutschland ermöglichen und somit eine berufliche Zukunft bieten sollten. Im Beitrag wird über Erfahrungen und Lehren aus einem von der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen (LEG) geförderten Begleitprojekt zur Integration junger Spanier/-innen berichtet, die 2013 nach Thüringen kamen.**

## Die Ausgangssituation

Die Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden sind in der Thüringer Wirtschaft noch nicht groß. Im Jahr 2013 hatten lediglich 1,5 Prozent aller Auszubildenden keinen deutschen Pass. Damit lag Thüringen in einer ähnlichen Größenordnung wie die anderen ostdeutschen Länder, aber deutlich niedriger als zum Beispiel Berlin (6,4 %) oder die meisten westdeutschen Länder (durchschnittlich 6,3 %).

Im Herbst 2013 kamen etwa 120 junge Spanier/-innen in den Freistaat. Eine private Arbeitsvermittlung hatte einigen Interessierten Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze im Rahmen des Sonderprogramms des Bundes zur »Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa« (MobiPro-EU) in Aussicht gestellt. Die Zahl der tatsächlich Angereisten übertraf die Erwartungen der Initiatoren. Aufgrund von Unwissenheit und organisatorischen Fehlern entstand zunächst eine schwierige Situation, an der die private Arbeitsvermittlung scheiterte. Sehr rasch engagierten sich andere Akteure und leisteten ein erfolgreiches Krisenmanagement.

Das kurz zuvor (2013) gegründete Welcome Center Thuringia der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) wuchs in die Koordinierungsfunktion hinein. Ein tragfähiges Netzwerk von Unterstützern entstand, dem Kammern, Branchen- und Berufsverbände, Gewerkschaften, ein Wohlfahrtsverband, Bildungs- und Beratungsgesellschaften und die Arbeitsagentur angehörten. Es gelang, für die meisten Spanier/-innen die benötigten Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu akquirieren. Nur eine Minderheit kehrte nach Spanien zurück.

Ende des Jahres 2014 wurde das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. beauftragt, die Erfahrungen und Einschätzungen der jungen Spanier/-innen, der beteiligten

Betriebe sowie von Expertinnen und Experten aus dem Kreis der unterstützenden Akteure herauszuarbeiten und im Hinblick auf ihren Nutzen für künftige Integrationsprojekte zu systematisieren (vgl. Tab.).

Im Mittelpunkt der Einschätzungen standen vor allem die Bedeutung von Sprachkenntnissen und Informationen über das deutsche Berufsbildungssystem einschließlich der Betreuung und Hilfe für die Spanier/-innen nach ihrer Ankunft in Thüringen, die Möglichkeiten betrieblicher Unterstützung sowie die Vernetzung der Unterstützer/-innen.

## Ziele der Spanier/-innen

Bevor sie nach Thüringen kamen, waren rund 70 Prozent der befragten Spanier/-innen arbeitslos, etwa 15 Prozent befanden sich in einer Berufsausbildung, einige waren in Schule, Studium oder Berufstätigkeit. Fast 90 Prozent gaben an, dass die schlechte Arbeitsmarktlage in Spanien sie veranlasst habe, ihr Heimatland zu verlassen. Über die Hälfte nannte auch ein allgemeines Interesse an Auslandserfahrung als Grund. Ihre Entscheidung für Deutschland begründeten drei Viertel mit der Hoffnung auf einen Arbeitsplatz, je zwei Drittel mit »guten allgemeinen Zukunftsaussichten« und ihrem Interesse am Erlernen der deutschen Sprache. Knapp die Hälfte hoffte auf einen Ausbildungsplatz.

Nach übereinstimmender Expertensicht kamen die jungen Menschen mit einer hohen Motivation nach Deutschland. Eine Expertin aus einer Bildungsgesellschaft betonte: »Die waren wild entschlossen, ihre Zukunft vernünftig zu gestalten, was ja auch nachvollziehbar ist.« Eine Expertin der Handwerkskammer bekräftigte, »dass viele von den Spaniern ... wirklich stark motiviert waren, zum Teil auch motivierter ... als deutsche Jugendliche«.

Tabelle  
Befragungsplan

	Arbeitsfeld 1	Arbeitsfeld 2	Arbeitsfeld 3
Methode und Befragte	Leitfadengestützte Experteninterviews (n = 14) zzgl. je 2 Interviews mit Spanier/-innen und Betrieben	Telefonische Betriebsbefragung (n = 31)	Onlinebefragung der Spanier/-innen (n = 36)
Zeitpunkt	Frühjahr 2015	Frühjahr 2015	Sommer 2015
Inhaltliche Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl der jungen Spanier/-innen</li> <li>• Vorbereitung im Heimatland</li> <li>• Ankommen in Thüringen</li> <li>• Ankommen im Betrieb</li> <li>• Verbleib</li> <li>• Rückkehr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsstruktur, Personalprobleme</li> <li>• Rekrutierung der Spanier/-innen</li> <li>• Erwartungen</li> <li>• Angebote/Unterstützung bei der Integration</li> <li>• Allgemeine Angaben zum Unternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gründe für Migration</li> <li>• Etappen seit der Ankunft</li> <li>• Bewertung des Integrationsprozesses in Betrieb und Region</li> <li>• Persönliche Sicht auf die Zukunft</li> <li>• Soziodemografische Angaben</li> </ul>

### Die Bedeutung von Sprachkenntnissen

Schwierigkeiten ergaben sich häufig aus unzureichenden Deutschkenntnissen. Nach eigenen Angaben beschränkten sich die Kenntnisse von drei Vierteln der Spanier/-innen bei ihrer Ankunft auf das Verständnis und die Anwendung alltäglicher, einfacher Sätze (Niveau A1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen). Anderthalb Jahre später gab knapp die Hälfte an, die Standardsprache in vertrauten Themenbereichen verstehen und anwenden zu können (Niveau B1). Zwei von fünf sahen sich unter diesem Niveau, nur wenige darüber. Die Mehrheit der Spanier/-innen war weiterhin mit Sprachbarrieren konfrontiert. Auf einer Skala von 1 (= keine Schwierigkeiten) bis 5 (= große Schwierigkeiten) bewerteten sie ihre Sprachprobleme bei der Ausbildung und Arbeitssuche im Mittelwert mit 3,8. Dies deckt sich mit Einschätzungen der Betriebe, die Sprachprobleme der Spanier/-innen im Mittel mit 4,0 bewerteten.

Die Betriebe verlangten mehrheitlich Grundkenntnisse in Deutsch. Nur ein einziger Betrieb erwartete fortgeschrittene Deutschkenntnisse. Eine Expertin der Handwerkskammer äußerte sich zum Unterschied von Alltagssprache und Fachsprache: »Also, ganz oberste Priorität bei uns hat..., dass sie sich erstmal möglichst gut alltagssprachlich ausdrücken können. Die Fachsprache ist ein zweiter Schritt. ... da kann man viel in den drei Jahren Ausbildung machen. Aber die Sprache ist der zentrale, elementare Schlüssel... Wer der Sprache nicht mächtig ist, der wird sich hier einfach nicht wohlfühlen.«

### Die Bedeutung von Informationen über das duale Ausbildungssystem

Ähnlich wichtig wie Sprachkenntnisse sind Grundkenntnisse über »Land und Leute« sowie Informationen über das duale Ausbildungssystem einschließlich der Regelungen zur Dauer der Ausbildung, zum Ausbildungsentgelt und zur Probezeit. Den Spanierinnen und Spaniern hätte

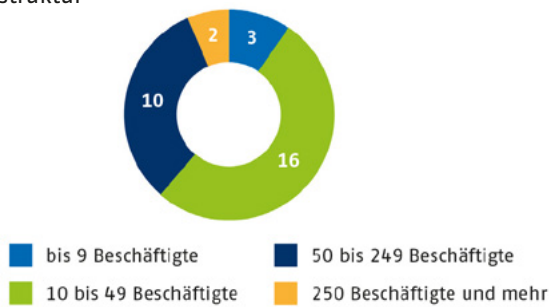
im Vorfeld deutlicher gemacht werden müssen, dass ihre Vermittlung in Ausbildung ein vorrangiges Projektziel war. Ein junger Mann berichtete, er habe zur Vorbereitung eine schriftliche Information über duale Ausbildung erhalten. »Es waren über zehn Seiten, die wir durchlesen mussten. Und das war die einzige Information, die wir bekommen haben.« Solch eine Broschüre allein kann gründliche persönliche Beratung nicht ersetzen.

Sorgfältige Auswahl und Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland sowie ein frühzeitiger Kontakt zum potenziellen Ausbildungsbetrieb werden auch von der Thüringer Wirtschaft gewünscht: »Wenn wir ausländische Ausbildungen forcieren, dann müsste in dem jeweiligen Herkunftsland die Vorbereitung erfolgen«, sagte eine betriebliche Führungskraft. Ein Experte aus dem Wohlfahrtsverband präziserte: »Erst einmal Bewerbungsunterlagen durchgehen, dann Gesprächstermin in Deutschland vereinbaren, oder eben im Ausland, dann ein Vorpraktikum stattfinden lassen, um danach beiden Seiten die Chance zu geben: Möchte ich das oder möchte ich nicht den nächsten Schritt gehen?«

Vieles deutet darauf hin, dass Projekte wie jenes in Thüringen dann einen guten Start und gute Erfolgsaussichten haben, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die jungen Menschen sollten schon im Vorfeld Klarheit über die angebotenen Ausbildungsplätze und ihre eigenen Wünsche haben.
- Von Anfang an sollte Transparenz im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen (z.B. Überstunden und/oder Schichtarbeit in der Gastronomie) und die Bezahlung herrschen. Dazu gehört selbstverständlich, dass tarifliche Ausbildungsvergütung gezahlt wird.
- Die Betriebe sollten sich aktiv um die Integration der jungen Ausländer/-innen bemühen.
- Unmittelbar nach der Ankunft sollte den jungen Menschen Unterstützung bei der Bewältigung elementarer Dinge des Alltags (Wohnungssuche, Behördengänge, Kontoeröffnung, Fragen der Kranken- und Sozialversicherung) zur Verfügung stehen.

Abbildung 1  
Betriebsstruktur



Quelle: Betriebsbefragung Bienvenidos des ZSH 2015

### Möglichkeiten betrieblicher Unterstützung

Bei den Betrieben, die Spanier/-innen aufgenommen haben, handelt es sich überwiegend um Kleinbetriebe (vgl. Abb. 1). Sie bilden hauptsächlich in Gastronomie- und Beherbergungsberufen aus, gefolgt von der Ausbildung von Kfz-Mechatroniker/-innen. In weiteren Berufen (wie Stahlbetonbauer/-in, Industriemechaniker/-in, Bäcker/-in, Konditor/-in, Friseur/-in, Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement) bilden jeweils einzelne Betriebe aus. Fast alle Betriebe verfügen über Ausbildungserfahrung. Für die Aufnahme der Spanier/-innen wurden die meisten durch den Berufsverband, das Welcome Center, die Kammer oder andere Unterstützer angesprochen.

Fast alle Betriebe gaben den Spanierinnen und Spaniern detaillierte Informationen zu Alltag, Arbeit und Ausbildung an die Hand (vgl. Abb. 2). Es wurden Ansprechpartner/-innen vermittelt und Hilfen zur Organisation des Alltags gegeben. In vielen Fällen wurden Freistellungen für die Erledigung von Verwaltungsformalitäten gewährt und Hilfe bei der Wohnungssuche geleistet.

Bis zum Befragungszeitpunkt investierte die Hälfte der Betriebe in berufsbezogene Sprachförderung. Fast ebenso viele gaben an, zusätzliche Qualifizierungsangebote unterbreitet zu haben. Diese reichten von internen Schulungen zu Produkten und Dienstleistungen für alle Beschäftigten und Auszubildenden bis zu Zusatzlehrgängen für die Spanier/-innen über die Berufsschule oder vom Betrieb bezahlten Kursen zur Vorbereitung auf die Zwischenprüfung. Die relativ große Gruppe von Auszubildenden im Hotel- und Gaststättenwesen erfuhr spezielle Unterstützung: Im Kompetenzzentrum des zuständigen Verbands wurde eigens eine Sozialsonder- und Integrationspädagogin mit der Betreuung der Ausländer/-innen betraut. Der Berufsschulunterricht wurde zum Teil sprachlich angepasst. Eine Expertin berichtete: »Wir haben dann umgeschwenkt auf sehr leichte Sprache beziehungsweise auf Englisch und sehr individuellen Unterricht.« Auszubildende, die allein in einer deutschen Berufsschulklasse lernten, fühlten sich dagegen mitunter überfordert.

Mit dem Inhalt ihrer Ausbildung äußerten sich die Spanier/-innen im Jahr 2015 mehrheitlich sehr zufrieden. Der mittlere Zustimmungswert zur Aussage »meine derzeitige Ausbildung ist interessant« erreichte auf der Skala von 1 (= trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (= trifft vollkommen zu) 4,4. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen betrug im Mittel 3,9 und mit den Lernbedingungen 3,5.

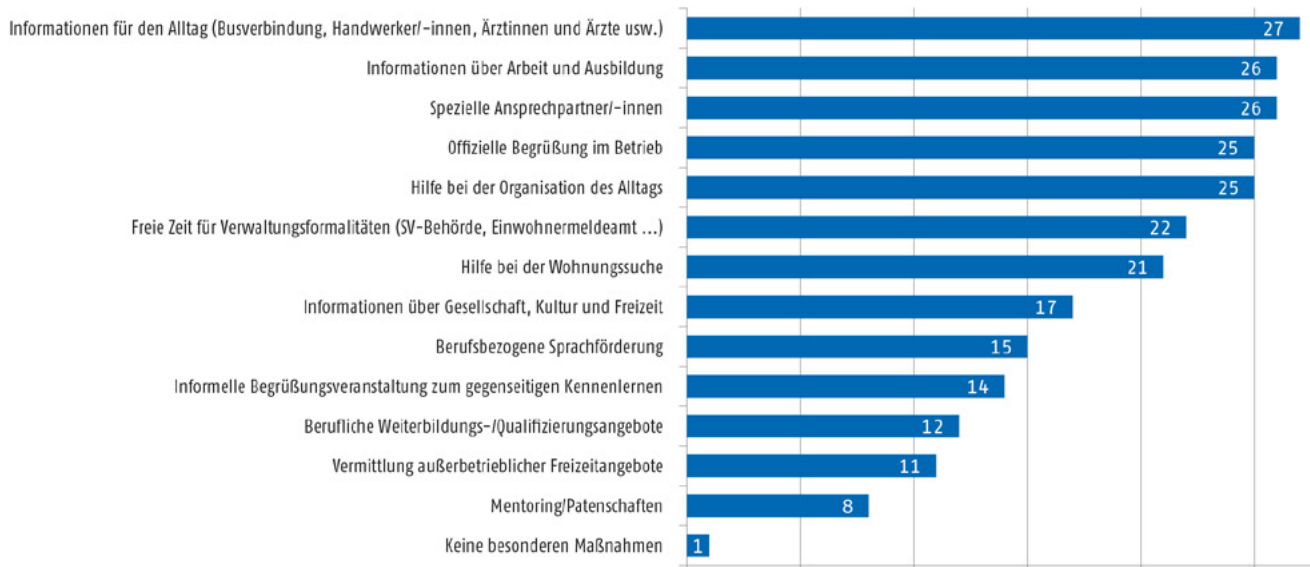
Die meisten befragten Spanier/-innen sahen sich in Betrieb wie Berufsschule gut aufgenommen. Die mittleren Zustimmungswerte zu Aussagen wie: »es wird Rücksicht auf Sprachschwierigkeiten genommen«, »Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte bieten Hilfe an«, »Leistungen werden durch Vorgesetzte anerkannt«, »Leistungen werden durch Berufsschullehrer/-innen anerkannt« lagen durchweg im positiven Bereich. Allerdings fielen die Selbsteinschätzungen der Betriebe auf vergleichbare Fragen stets positiver aus als die Einschätzungen der Spanier/-innen. Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft wiesen mitunter auf die Grenzen der Unterstützung durch Betriebe hin. Sie plädierten nachdrücklich für Organisationsformen, bei denen es neben den betrieblichen Kontaktpersonen auch außerbetriebliche »Kümmerer« für den besonderen Unterstützungsbedarf junger Ausländer/-innen gibt. Darüber hinaus erwarteten sie von den jungen Menschen Eigeninitiative im Ausbildungsprozess und bei der Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten. Ein Unternehmensvertreter bemerkte, »dass es ganz wichtig ist, dass man auch immer wieder sich zum Gespräch anbietet. Aber ich finde, man muss... die Spanierinnen und die Spanier in dem Fall einfach auch in die Pflicht nehmen... dass sie eben nicht darauf warten, dass alles vom Unternehmen bereitgestellt wird und das Unternehmen sie am Händchen entlangführt«.

### Vernetzung der unterstützenden Akteure

Die Betriebe konnten ihrerseits auf Hilfsangebote bei und nach der Aufnahme der Spanier/-innen zurückgreifen. Relativ häufig nutzten – und positiv werteten – sie Dolmetscherleistungen beim Erstkontakt, die Vermittlung geeigneter Kurse für berufsbezogene Sprachförderung, die Vermittlung sozialpädagogischer Unterstützung sowie betriebsindividuelle Beratungen zu Rahmen- und Förderbedingungen. Hilfe durch den Branchen- oder Berufsverband stand an erster Stelle für sie, aber auch das Welcome Center, Kammern und andere Akteure leisteten Unterstützung. Zugleich dienten das Welcome Center und andere eingangs genannte Unterstützer/-innen als Anlaufstellen für die jungen Spanier/-innen. Daraus resultierten sehr hohe Anforderungen und Belastungen. Es bildeten sich aber auch enge und tragfähige Vertrauensbeziehungen, wie beispielsweise Expertinnen und Experten aus der zuständigen Landesbehörde und dem Wohlfahrtsverband bestätigten: »Das Netzwerk... existiert nach wie vor und erweitert sich

Abbildung 2

Wie haben die Betriebe die Spanier/-innen unterstützt?



Quelle: Betriebsbefragung Bienvenidos des ZSH 2015

ständig. Ich würde sagen, [es ist] durchaus belastbar... Und so hat sich auch wirklich herauskristallisiert: Mit wem kann man gut zusammenarbeiten?»

»Also alle, mit denen ich zusammengearbeitet habe, waren sehr verlässlich und auch kurzfristig anfragbar... Dadurch sind einfach Kontakte entstanden, die ohne die Situation nicht zustande gekommen wären. Und ich denke, davon werden wir als Verband auch zukünftig noch profitieren können.«

**Ausblick und Lehren aus dem Projekt**

Grundsätzlich sind die jungen Spanier/-innen mit ihrem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, ihrer Lebensqualität und ihrem Umfeld zufrieden. 94 Prozent der befragten Thüringer Betriebe würden wieder junge Ausländer/-innen einstellen, darunter auch solche, bei denen der erste Versuch gescheitert ist.

Das Projekt zeigt, dass vor allem dann gute Voraussetzungen für die Aufnahme junger Menschen und ihren Ausbildungserfolg bestehen, wenn die Betroffenen über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen und bereits mit Basisinformationen über Gesellschaft und Kultur sowie über das duale Ausbildungssystem nach Deutschland kommen. Das »Matching« der Berufe sollte im Herkunftsland soweit vorbereitet werden, dass sie Klarheit über ihre eigenen Wünsche haben und diese mit den im konkreten Fall angebotenen Ausbildungsberufen abgeglichen haben. Ein möglichst frühzeitiger Kontakt zum Ausbildungsbetrieb ist erstrebenswert.

Bei der Ankunft der jungen Menschen in Deutschland müssen die organisatorischen Voraussetzungen (wie Un-

terkunft, Betreuung usw.) gesichert sein. Der Praktikums- und Ausbildungsbetrieb sollte bekannt sein, sodass spätere – begründete – Wechsel die Ausnahme bleiben. Auch die Ansprechpartner/-innen im Projekt müssen bekannt sein. Die Begrüßung (auf dem Bahnhof, im Betrieb) kann unterschiedlich gestaltet werden, doch sollte den jungen Menschen der deutliche Eindruck vermittelt werden, dass sie willkommen sind.

Betriebe, die ausländische Auszubildende aufnehmen, sollten Ausbildungserfahrung und ein Gespür für kulturelle Diversität haben. Während der Ausbildung ist es wichtig, einerseits ganz »normale« Anforderungen an die jungen Ausländer/-innen zu stellen und andererseits ihren speziellen Unterstützungsbedarf zu erkennen und entsprechende Hilfen anzubieten. Erforderlichenfalls sind dabei zusätzliche Ressourcen (zum Beispiel in Form von sozialpädagogischer Betreuung) zu nutzen.

Im Falle von MobiPro sehen die Fördergrundsätze vor, dass es einen Projektträger gibt, der einen großen Teil der Verantwortung sowohl für die Auswahl und Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland als auch für ihre Betreuung in Deutschland übernimmt. In anderen Fällen – vor allem wenn junge Menschen ungeplant und unkoordiniert nach Deutschland kommen – müssen die vorbereitenden Aktivitäten hierzulande erfolgen. Die Integrationsprojekte sollten lernfähig gestaltet werden, weil viele Erfahrungen erst im Projektverlauf gewonnen werden können. Flexible Netzwerkstrukturen regionaler Akteure, wie sie in Thüringen (und an anderen Orten) entstanden sind, verbreitern die Handlungsbasis und sind beim Reagieren auf rasch wechselnde Anforderungen hilfreich. ◀