

Vorhabensbeschreibung des Projektes

Veröffentlichung Homepage TLVwA

Projekt	Usbekische Azubis für Thüringen
Aktenzeichen	FASOV2023000063
Projektlaufzeit	01.01.2023-31.12.2025
Projektleiter	Max Reumschüssel

1. Ausgangssituation und Bedarf

Die SPA, Simson Private Akademie gGmbH mit Sitz in Suhl ist ein gewerblich-technischer Bildungsträger und besteht seit 1991. Neben dem Hauptsitz in Suhl (Gewerbegebiet Friedberg) existieren ein weiterer Standort für technische Ausbildung in Steinbach-Hallenberg sowie eine Außenstelle in Suhl, Würzburger Straße 3, in welcher vorrangig Projekte zur sozialen Integration angesiedelt sind. Die SPA gGmbH ist eine Einrichtung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und als Kooperationspartner in Landes- und Bundesprojekten sowie in internationalen Projekten im Bereich der dualen Berufsausbildung aktiv und engagiert sich darüber hinaus seit vielen Jahren in verschiedenen Projekten zur Fachkräftegewinnung. Die SPA ist fest in die regionalen Netzwerkstrukturen eingebunden. Neben zahlreichen Unternehmen, für welche die SPA als Dienstleister tätig ist, bestehen enge Kooperationen mit den Ausbildungsverbänden im Bereich der Ergänzungsausbildung sowie mit der Agentur für Arbeit bzw. den Jobcentern im Bereich der Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration. Für die Industrie- und Handelskammer Südthüringen dient die SPA als Prüfungsstandort für die Berufe Werkzeug-, Zerspanungs- und Konstruktionsmechaniker.

Bis zum Jahr 2040 wird die Zahl der Erwerbspersonen in Thüringen voraussichtlich um 24,5 Prozent zurückgehen. Bereits im Zeitraum zwischen 2005 und 2020 ist ein Rückgang des Erwerbspersonenpotentials von 22 Prozent (350.000 Personen) zu verzeichnen. Aufgrund des demografischen Wandels und der immer noch hohen Abwanderung fehlen besonders junge Menschen im ausbildungsfähigen Alter. Thüringen ist mit einem Altersdurchschnitt von 47,4 Jahren das zweitälteste Bundesland Deutschlands. 100 Renteneintritten stehen lediglich 49 Nachwuchskräfte gegenüber. Die seit der Wiedervereinigung Deutschlands fallende Einwohnerzahl Thüringens (Stand 2021: 2,1 Mio Einwohner) ist eine Hauptursache für den Mangel an Arbeitskräften, von dem mittlerweile alle Branchen und Berufszweige direkt betroffen sind. Besonders gravierend ist der Engpass bei ausgebildeten Fachkräften, da hier auch nicht kurzfristig Potential generiert werden kann, wie beispielsweise im Helfer- oder geringqualifizierten Bereich. Hier ist eine qualifizierte und effiziente Strategie geboten, welche eine bedarfsgerechte Einwanderung von qualifiziertem Personal bzw. von ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen zum Ziel hat. Das System der Dualen Berufsausbildung in Deutschland bietet mit allen beteiligten Akteuren optimale Voraussetzungen, um die dringend benötigten Fachkräfte bedarfsgerecht auszubilden. Allein in Thüringen wurden im Juni 2022 insgesamt 12.134 Ausbildungsstellen erfasst, welchen aktuell jedoch nur 7259



Bewerber:innen gegenüberstanden. Das sind 13,6 Prozent offene Lehrstellen mehr als im Vorjahr. Hinzu kommt, dass in Thüringen (31 Prozent) mehr Ausbildungsverhältnisse gelöst werden als im Bundesdurchschnitt (26 Prozent). Einer der Hauptgründe hierfür sind falsche Vorstellungen vom Beruf, was eine bessere Beratung über die einzelnen Berufsbilder erforderlich macht. Dies ist insbesondere bei ausländischen Bewerber:innen von entscheidender Bedeutung. Doch auch generell steigen durch den demografischen und technologischen Wandel die Anforderungen an die Weiterbildungs-, Beratungs- und Unterstützungssysteme zur Fachkräftesicherung.

Die aktuelle Fachkräftestudie des ZSH-Halle im Auftrag des Thüringer Arbeitsministeriums geht von einem Bedarf an 345.000 Arbeitskräften bis zum Jahr 2030 in Thüringen aus. Hiervon machen Facharbeiterberufe mit 80 Prozent den größten Anteil aus. Da dieser hohe Bedarf durch endogene Potenziale, d.h. durch in Thüringen vorhandenes Humankapital in keinster Weise gedeckt werden kann, ist die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland notwendig und für manche Branchen überlebenswichtig.

Die SPA gGmbH hat in den Jahren 2020 bis 2022 mit ihrem durch den ESF geförderten Projekt "NeFa - Südthüringer Netzwerk zur Fachkräftegewinnung" diesen Bedarf aufgegriffen und qualifizierte Strukturen zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten aufgebaut. Seit Mitte 2021 konzentrieren sich die Aktivitäten des Projekts ausschließlich auf die Republik Usbekistan, welche entsprechendes Potenzial bietet, um langfristig Auszubildende für die Thüringer Wirtschaft zu gewinnen. Usbekistan bietet für ein Projekt zur Gewinnung von Auszubildenden gute Voraussetzungen. Die sozioökonomischen Voraussetzungen sowie die Strukturen im Bereich der Sprachausbildung machen Usbekistan zum geeigneten und bevorzugten Partner zur langfristigen und nachhaltigen Gewinnung von Auszubildenden für Thüringer Unternehmen. Das Schulsystem sowie die akademischen Strukturen sind gut, es existiert eine große Affinität gegenüber der deutschen Sprache. Usbekistan ist zum Großteil ländlich geprägt, die Lebensverhältnisse sind in keinem Fall mit Deutschland vergleichbar. Daraus resultiert eine Vorliebe für den ländlichen Raum und die Akzeptanz von familiären Strukturen, was Thüringen als Arbeits- und Wohnort auch für junge Usbeken attraktiv macht. Bereits im Zuge des ESF-Fachkräfteprojekts "NeFa - Südthüringer Netzwerk zur Fachkräftegewinnung" konnten Strukturen zur Ansprache und Gewinnung von Auszubildenden aus Usbekistan geschaffen werden. Die SPA ist in vielen Teilen Usbekistans präsent und hat über zahlreiche Kanäle (Social Media, Presse etc.) Zugang zu jungen Menschen, die sich für eine Ausbildung in Deutschland interessieren. Zielgruppe sind hierbei in erster Linie junge Menschen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren, die über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügen und für eine qualifizierte Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 4 BBiG geeignet sind. In einer Bewerberstatistik werden die notwendigen Informationen gesammelt und ausgewertet. Ein wichtiges Ziel des Projektes ist die passgenaue Vermittlung von Auszubildenden an Thüringer Unternehmen. Hierbei werden neben der Sprachkenntnis die Vorlieben und Interessen der Bewerber:innen und eventuelle Vorkenntnisse berücksichtigt. Weibliche Bewerber haben die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie die männlichen Mitbewerber. Im Zuge der Ansprache der usbekischen Interessenten soll insbesondere das Interesse von jungen Frauen an technischen Berufen gesteigert werden, was auch von Thüringer Unternehmen begrüßt wird und den Abbau von geschlechterspezifischen Berufswahlmustern fördert.

Parallel dazu werden Thüringer Unternehmen angesprochen, welche einen Bedarf an Auszubildenden haben, und über das Projekt und die sich bietenden Chancen informiert und sensibilisiert. Durch den persönlichen Kontakt soll der konkrete Bedarf ermittelt und das Unternehmen so dem Projekt zugeführt werden. Im Fokus stehen Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie sowie aus dem kunststoffverarbeitenden Bereich. Aufgrund der strategischen Partnerschaft mit der IHK Süd- bzw.

Ostthüringen, werden in erster Linie Industrieunternehmen angesprochen. Eine Ausweitung des Projekts auf andere Branchen und Industriezweige im Projektverlauf ist denkbar.

Die SPA gGmbH verfügt bereits über ein gut ausgebautes Netzwerk an Industrieunternehmen, Bildungseinrichtungen und zivilgesellschaftlichen Akteuren im Freistaat Thüringen. Die in vorangegangenen Projekten aufgebauten Strukturen sollen durch regelmäßigen Kontakt aufrechterhalten und intensiviert werden. Die enge Zusammenarbeit und der regelmäßige Austausch zwischen den einzelnen Akteuren und Instanzen ist ein wichtiges Projektziel. Im geplanten Vorhaben ab 01.01.2023 wird die Gewinnung von Auszubildenden aus Usbekistan für Thüringer Unternehmen im Projektverbund erfolgen. Verbundpartner der SPA gGmbH ist der Ostthüringer Ausbildungsverbund e.V. mit Sitz in Gera. Ziel ist die Ausweitung der bereits in Südthüringen etablierten Netzwerkstrukturen (im Projekt NeFa) auf die Region Ostthüringen, in der es bisher kaum Strukturen zur Gewinnung von ausländischen Auszubildenden gibt. Sämtliche Aktivitäten im Ausland - im konkreten Fall in Usbekistan - werden von der SPA gGmbH koordiniert und durchgeführt, da hier bereits die entsprechenden Kontakte und Kooperationen vorhanden sind. Der Verbundpartner OAV Gera übernimmt die Ansprache der Unternehmen sowie den Aufbau der entsprechenden Netzwerkstrukturen in Ostthüringen. Strategische Partnerschaften existieren auf Thüringer Seite bereits mit den Industrie- und Handelskammern Südthüringen (Suhl) und Ostthüringen (Gera), die beide das geplante Projekt von SPA gGmbH und OAV aktiv unterstützen. Wichtige Partner sind weiterhin die Agentur für Arbeit, die Handwerkskammern, die GFAW Thüringen und die Gebietskörperschaften und Kommunen. Durch Kooperationen mit Akteuren im Bereich der Berufsausbildung wie z.B. Erfurt Bildungszentrum (EBZ) und SBH Südost GmbH soll das Projekt auch im Raum Mittelthüringen vernetzt und etabliert werden. Durch den gemeinsamen Projektverbund mit OAV Gera sowie die entsprechenden Netzwerkbindungen soll zum Einen die Bündelung der Thüringer Interessen und Bedarfe gegenüber dem Zielland Usbekistan und zum Anderen der aktive thüringenweite Austausch zu Projektergebnissen, offenen Stellen, verfügbaren Bewerber:innen usw. realisiert und optimiert werden. Die Kooperation mit den entsprechenden Gebietskörperschaften (Landratsämtern, Stadtverwaltung) der jeweiligen Regionen dienen zur Sensibilisierung der zuständigen Behörden im Hinblick auf die Bereitstellung von Wohnraum und administrativen Dienstleistungen für zukünftige Auszubildende aus dem Ausland in Thüringen. Ein aktives Netzwerk besteht bereits in Südthüringen durch die vorhandenen Unternehmenskontakte und die enge Zusammenarbeit mit den Interessenvertretern der Wirtschaft (u.a. Gewerbevereine, BVMW, Ausbildungsverbände).

2. Projektziele

2.1 Zielstellungen des Projekts

Das Ziel des Projektes entspricht dem Spezifischen Ziel g (Förderung des lebenslangen Lernens, insbesondere von flexiblen Möglichkeiten für Weiterbildung und Umschulung für alle unter Berücksichtigung unternehmerischer und digitaler Kompetenzen, bessere Antizipation von Veränderungen und neuen Kompetenzanforderungen auf der Grundlage der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts, Erleichterung beruflicher Übergänge und Förderung der beruflichen Mobilität) des ESF Plus Programms.

Das Projekt trägt durch die optimierte Nutzung vorhandener Netzwerkstrukturen sowie die Bündelung der Gewinnungsaktivitäten im Ausland erheblich zur Verbesserung der Fachkräftegewinnung für den Freistaat Thüringen bei. Gewinnungsprozesse werden zunehmend standardisiert und verstetigt. Interessierte Bewerber:innen bekommen ein klar strukturiertes Bild von den Arbeits- und

Lebensbedingungen in Thüringen und dienen somit selbst als Multiplikatoren, indem sie diese Infos weiterverbreiten. Die Vermittlung usbekischer Auszubildender in Thüringer Unternehmen bringt im Idealfall eine zunehmende Aufgeschlossenheit gegenüber Mitarbeitenden aus anderen Kulturkreisen mit sich. Zusätzlicher Nutzen ergibt sich durch die langfristige Bleibeperspektive usbekischer Auszubildender bzw. Arbeitskräfte, da diese nach abgeschlossener Ausbildung dem Unternehmen als Fachkraft zur Verfügung stehen und somit als "Best-Practice" anderen als Vorbild dienen. Der zu erwartende Austausch von Informationen unter den usbekischen Auszubildenden in Thüringen befördert ebenso die Verstetigung des Projekts und leistet einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität Thüringens für ausländische/usbekische Bewerber:innen.

Die angesprochenen Interessent:innen werden über die Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in Thüringen sowie die entsprechenden Rahmenbedingungen informiert und auf den Bewerbungsprozess bei einem Thüringer Unternehmen vorbereitet. Im Projektzeitraum 01.01.2023 - 31.12.2025 sollen nach Abschluss der Informationsphase insgesamt mindestens 60 Auszubildende aus Usbekistan gewonnen und erfolgreich in Thüringer Unternehmen vermittelt werden. Parallel dazu verläuft die fortlaufende Ansprache und Information interessierter Unternehmen im Freistaat Thüringen.

Die Ergebnisse des Projekts werden kontinuierlich evaluiert und es findet ein regelmäßiger Austausch in Bezug auf die Ziele und Erfolgsindikatoren des Projektes, sowie eine regelmäßige Berichterstattung gegenüber dem Fördermittelgeber statt. Erkenntnisse und positive Ergebnisse des Projekts können auf andere Fachkräfteprojekte bzw. Zielländer zur Gewinnung von Auszubildenden transferiert werden. Auch die SPA gGmbH profitiert vom Wissenstransfer aus vorangegangenen Projekten bzw. von Projekten anderer Träger. Partner des Projektes wie die Industrie- und Handelskammern und die ThAFF unterstützen das Monitoring und die Evaluierung der Projektergebnisse.

2.2 Darstellungen der Beachtung der ESF-Querschnittsziele

Die ESF-Querschnittsziele „Gleichstellung der Geschlechter“ „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie die „Ökologische Nachhaltigkeit“ sind von Relevanz.

Das Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter wird im Projekt beachtet und über entsprechende Maßnahmen, wie zum Beispiel durch die Förderung von Beschäftigungs- bzw. beruflichen Aufstiegschancen und digitalen Kompetenzen von Frauen oder durch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

Bereits im Zuge der Teilnehmenden-Ansprache im Ausland wird dieses Ziel – insbesondere während unseren interkulturellen Schulungen - stets thematisiert. Gerade im Umgang mit Interessenten aus dem muslimischen Kulturkreis gehört diesem Thema besondere Beachtung geschenkt. Hier achten die Mitarbeitenden stets darauf, mit Bedacht und sensibel zu argumentieren. Interessenten und Interessentinnen werden von uns stets gleichbehandelt. Weibliche Bewerberinnen haben in jedem Fall die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie die männlichen Mitbewerber. Dieser Grundsatz gilt im Übrigen auch bei der Einstellung von eigenem Projektpersonal. Hier steht die fachliche und persönliche Eignung im Vordergrund. Bei der Vorstellung der deutschen Berufsbilder vor ausländischen Kooperationspartnern und Interessenten werden explizit auch junge Frauen für eine Ausbildung in einem technischen Beruf ermutigt, um somit geschlechterspezifische Ausbildungs- bzw. Berufswahlmuster abzubauen. Es wird stets auf die mittlerweile etablierten Regelungen in deutschen Unternehmen zur familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitszeit hin. Teilzeitausbildung und die

Möglichkeit zum Homeoffice bzw. Gleitzeit sind hier nur als Beispiele zu nennen. Darüber hinaus werden Aufstiegschancen – insbesondere auch für Frauen – in deutschen Unternehmen nach der Berufsausbildung erwähnt. Des Weiteren werden für Projektmitarbeiter/-innen Schulungen und Weiterbildungen zu den Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und Diversity Management angeboten.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung- Im Projekt werden Maßnahmen berücksichtigt und umgesetzt, die dazu beitragen, dass die Teilnehmenden keine Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Herkunft, Religion, Behinderung(en), Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, ihres Alters oder aufgrund ihres sozioökonomischen Status erleben. Das Thema Nichtdiskriminierung spielt im Projekt eine Schlüsselrolle. Gerade im Umgang mit Teilnehmenden aus den verschiedenen Kulturkreisen und aus den unterschiedlichsten sozialen Schichten müssen Vorurteile abgebaut und für Gleichberechtigung gekämpft werden.

Ökologische Nachhaltigkeit- Das Querschnittsziel bezieht sich auf den Klima- und Umweltschutz und ist für das vorliegende Projekt nur von geringfügiger Bedeutung. Jedoch sind alle am Projekt Beteiligten aufgefordert, stets nachhaltig und ressourcenschonend zu handeln. Im Bereich der Dokumentation wird vorwiegend digital gearbeitet. Fahrten mit dem PKW sollten auf ein Minimum begrenzt werden, obwohl dies im ländlichen Raum sehr schwierig ist. Meetings werden z.T. online durchgeführt. Die Projektmitarbeitenden weisen Teilnehmende stets auf Möglichkeiten zur Vermeidung und Trennung von Abfall sowie auf Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs hin. Im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) spielen gerade die Bildungsträger eine Schlüsselrolle, da diese Einflussmöglichkeiten auf junge, sich in der Ausbildung befindende Menschen haben und sie dahingehend sensibilisieren können. Beim Thema Nachhaltigkeit werden neben dem ökologischen auch der ökonomische sowie der soziale Aspekt (in Anlehnung an die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung SDGs) berücksichtigt.

3. Projekthalte

3.1 Handlungsansatz und Projektumsetzung

Grundlage der Konzeption bilden die Erfahrungen aus vorangegangenen Projekten zur Fachkräftegewinnung und die bereits etablierten Strukturen zur bedarfsgerechten Gewinnung und Vermittlung von geeigneten Auszubildenden für Thüringer Unternehmen. Die vorangegangenen bzw. laufenden Projekte zur Fachkräftesicherung liefern ausreichend Daten und Informationen zum konkreten Bedarf an Fachpersonal in Thüringer Unternehmen. Diese Informationen werden während des gesamten Projektverlaufs durch regelmäßige Unternehmenskontakte kontinuierlich aktualisiert und ausgewertet. In diesem Zusammenhang werden die angesprochenen Unternehmen dahingehend beraten, wie sie durch die Einstellung ausländischer Auszubildender ihren Bedarf nachhaltig decken können und was sie dabei beachten müssen. Parallel zur Unternehmensansprache und Netzwerkaktivität vor Ort werden während der gesamten Projektlaufzeit Interessent:innen in Usbekistan angesprochen und über den konkreten Bedarf in Thüringen informiert. Durch die Bereitstellung von aussagefähigen Informationen zu den einzelnen Berufsbildern soll das Interesse für die Berufsausbildung gesteigert werden. Hierbei wird sichergestellt, dass sowohl die usbekischen Interessent:innen, als auch alle am Gewinnungsprozess beteiligten Akteure (Sprachtrainer, Dolmetscher, Koordinatoren und Partner) entsprechende Kenntnisse über die jeweiligen Berufsbilder erlangen. Methodisch geschieht dies durch Vor-Ort-Vorträge, Webinare und Videokonferenzen und die Bereitstellung von Infomaterial (Videos, Flyer etc.) über verschiedene

Social-Media-Kanäle und persönliche Kontakte. Neben der fachlichen und persönlichen Eignung stehen vor allem die Sprachkompetenzen der potentiellen Bewerber:innen im Fokus. Ziel ist die Erlangung eines entsprechenden Sprachlevels, welches die Grundvoraussetzung zur Aufnahme einer Berufsausbildung in Thüringen darstellt. Die SPA gGmbH sorgt durch einen umfassenden Monitoring-Prozess und regelmäßigen Austausch mit den Partnern in Usbekistan dafür, dass die Informationen korrekt und transparent an die Teilnehmenden weitergegeben werden.

Zeitlicher Ablauf

1) Akquise von Unternehmen: Im ersten Schritt erfolgt die Kontaktaufnahme und die gezielte Ansprache von Unternehmen, ggf. im Zusammenspiel und nach Absprache mit IHK und Gewerbevereinen. Die Ansprache erfolgt persönlich, durch E-Mail oder auf Veranstaltungen. Es soll eine Sensibilisierung für das Thema "ausländische Auszubildende" und Willkommenskultur erreicht werden. Auf Wunsch erfolgt eine detaillierte Beratung durch den Projektkoordinator der SPA.

2) Bedarfsanalyse: Im zweiten Schritt wird zusammen mit dem Unternehmen gezielt der Bedarf ermittelt und die für mögliche Bewerber:innen wichtigen Informationen erfasst (Portfolio, Anforderungen, Entlohnung, betriebliche Besonderheiten etc.).

3) Recruiting: In diesem Schritt wird durch den Projektkoordinator Ausland und gemeinsam mit den usbekischen Partnern die Gewinnung von Interessent:innen vorbereitet und durchgeführt. Es werden Informationen zu Berufsbildern sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen in Thüringen bereitgestellt und die Interessent:innen in einer Datenbank erfasst. Es findet eine Prüfung der fachlichen, persönlichen und sprachlichen Eignung der Bewerber:innen statt.

4) Matching: Schwerpunkt der Projektarbeit bildet der Matchingprozess zwischen Unternehmen und den zu Gewinnenden. Die Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Bewerber:innen für die Ausbildungsstellen erfolgt durch die SPA in enger Abstimmung mit den Unternehmen durch ein mehrstufiges Interviewverfahren. Die Prüfung der sprachlichen Eignung erfolgt durch Sprachtrainer auf der Grundlage entsprechender objektiver Kriterien (Sprachtest/ Zertifikat nach Goethe-Institut o.ä.) und durch SPA bzw. die Unternehmen während der jeweiligen Interviews.

5) Vermittlung: Nach erfolgreich abgeschlossenem Matching werden die Bewerber:innen in allen Belangen zur Vorbereitung der Einreise nach Deutschland unterstützt. Dies umfasst die Erstellung der zur Beantragung des Visums nötigen Unterlagen und die Weitergabe aller wichtigen Informationen zum neuen Arbeits- und Wohnort. Die Unternehmen werden parallel dazu ebenso begleitet und kontinuierlich informiert.

Chancen und Risiken

Die SPA gGmbH kann fundierte Kenntnisse und mehrjährige Erfahrungen im Bildungsbereich und der Arbeit mit - insbesondere auch ausländischen - Jugendlichen vorweisen. Die Chancen einer erfolgreichen Durchführung des Projekts werden aufgrund der schon bestehenden Struktur als sehr hoch eingeschätzt. Dennoch gilt es, während des gesamten Projektzeitraumes mögliche Risiken zu identifizieren und Strategien zum Gegensteuern zu entwickeln. Zu den Risiken zählen z.B. gewisse Umstände, die zum Abbruch des/der Interessent:in führen können. Auch der Abbruch der Ausbildung und die Rückkehr ins

Heimatland stellen ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar. Deshalb werden entsprechende Handlungsansätze zur frühzeitigen Erkennung dieser Risiken und zum Einleiten von Gegenmaßnahmen entwickelt, wie z. B. Feedback-Gespräche und Konfliktlösungsstrategien im Unternehmen. Wichtig sind maximale Transparenz und Aufklärung gegenüber den Interessent:innen im Ausland, sowie die Umsetzung der Qualitätskriterien für die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland. Konflikte oder Unsicherheiten, die sich aufgrund von kulturellen bzw. religiösen Unterschieden ergeben könnten, sollen durch die Durchführung von interkulturellen Schulungen vermieden werden.

Insbesondere bei der Gewinnung von Auszubildenden aus anderen, nicht-europäischen Kulturkreisen muss auf die vorhandenen sozio-kulturellen Unterschiede hingewiesen werden. Hierbei soll durch themenspezifische Schulungen für die Teilnehmenden (aber auch für das eingebundene Projektpersonal) aufgeklärt und entsprechende Kenntnisse und Verhaltensweisen vermittelt werden. Usbekistan ist historisch bedingt dem islamischen Kulturkreis zuzurechnen, die Mehrheit der Bevölkerung sind sunnitische Muslime. Bedingt durch die Zugehörigkeit zur Sowjetunion von 1924-1991 ist jedoch eine sehr moderate Auslegung des Islam zu beobachten. Obwohl die Religion im öffentlichen Leben kaum eine Rolle spielt, sind gerade bei Jugendlichen in den östlichen Landesteilen Tendenzen zu beobachten, bei denen die Religion wieder stärker im Fokus steht. Ausgehend von der mehrjährigen Erfahrung des Trägers sowie der Expertise des eingesetzten Projektleiters, sieht sich die SPA in der Lage, zum einen entsprechende Schulungen durchzuführen und zum Anderen mögliche Risiken bei der Ansprache/ Vermittlung von Auszubildenden mit muslimischem Hintergrund zu minimieren. Inhaltlich werden im Rahmen der interkulturellen Schulungen neben der Religion und den dazugehörigen Spezifika (Speisevorschriften, Feiertage, Praktizierung von Gebeten) auch gesellschaftliche Themen und generelle Informationen zum "Leben und Arbeiten in Deutschland" vermittelt. Diese Schulungen können z.T. als Präsenzveranstaltung im Rahmen von Dienstreisen des Projektpersonals nach Usbekistan sowie als Online-Veranstaltung/ Webinar stattfinden. Entsprechendes Material dazu wird auch den Partnern in Usbekistan zur Verfügung gestellt.

Qualitätskriterien

Wie bereits bei vorangegangenen bzw. ähnlich gelagerten Projekten gezeigt wurde, legt die SPA sehr großen Wert auf eine faire und ethisch korrekte Gewinnungspraxis von Auszubildenden im Ausland und auf die bedingungslose Einhaltung der entsprechenden Qualitätskriterien. Im Hinblick auf diese Kriterien bzw. die Verpflichtung zur fairen und ethisch korrekten Gewinnungspraxis von Auszubildenden arbeitet die SPA u.a. bereits seit 2021 nach den Standards der IHK Südthüringen nach Vorbild des erfolgreichen Vietnam-Projektes. Das aktuelle Vorhaben hat den entscheidenden Vorteil, dass der Ablauf des gesamten Gewinnungsprozesses von der SPA gGmbH koordiniert und gesteuert wird. Daher ist die Abhängigkeit von Dritten bzw. von anderen Dienstleistern als äußerst gering einzuschätzen. Die Transparenz des Gewinnungsprozesses ist für alle Beteiligten zu jederzeit gegeben. Informationen werden den zu Gewinnenden in usbekischer Sprache zur Verfügung gestellt. Ein usbekisch-sprachiger Mitarbeiter steht den Interessierten permanent als Ansprechpartner zur Verfügung. Im Zuge des Gewinnungsprozesses entstehen für die zu Gewinnenden keinerlei Kosten (Ausnahme bilden Kosten für eventuelle Sprachprüfungen durch Dritte und Reisekosten). Unternehmen werden von SPA dahingehend beraten und aufgeklärt, welche Kosten bei der Gewinnung und Einstellung eines Auszubildenden aus einem Drittstaat (Usbekistan) auf sie zukommen und dass diese nicht zu Lasten des zukünftigen Auszubildenden geltend gemacht werden dürfen. Hierzu zählen u.a. die erhöhte Ausbildungsvergütung für Azubis aus Drittstaaten, Kosten für Unterkunft und Leistungen zur Integration bis hin zur Gewährung eines Vorschusses bei Nichtvorhandensein finanzieller Mittel des Auszubildenden bei Ankunft in Thüringen. Die Organisation bzw. die Unterstützung bei der Vorbereitung der konsularischen Angelegenheiten für

gewonnene Auszubildende wird von Projektmitarbeitern der SPA übernommen, sodass hierfür auch keine Kosten für die Gewonnenen entstehen. Die Aufklärung und Information der zu Gewinnenden in Bezug auf berufliche Strukturen, Ausbildungsablauf, Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland wurde bereits erläutert. Zur betrieblichen und sozialen Integration stehen entsprechende Informationen und Ansprechpartner zur Verfügung, auf die bereits beim Gewinnungsprozess verwiesen wird. Der tatsächliche Integrationsprozess der Gewonnenen ist kein Gegenstand der Projektförderung und wird ggf. durch ein alternatives Förderprojekt bzw. durch bereits vorhandene Strukturen und Projekte in Thüringen begleitet und aktiv unterstützt.

3.2 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Die Gewinnung von Auszubildenden aus Usbekistan für Thüringen soll ab 01.01.2023 im Projektverbund zusammen mit dem Ostthüringer Ausbildungsverbund e.V. (OAV) erfolgen. Die Federführung des Gesamtprojekts obliegt der SPA gGmbH, welche von insgesamt 4 geplanten Mitarbeitern (3 VZÄ) einen Projektleiter benennt. Die SPA gGmbH ist demzufolge zuständig für sämtliche in Usbekistan stattfindenden Aktivitäten und Absprachen mit den dortigen Behörden und Partnern. Es sollen die im vorangegangenen Projekt (NeFa) aufgebauten Strukturen genutzt und erweitert werden. In Bezug auf den Matching-Prozess zwischen gewonnenem Auszubildenden und Unternehmen ist der jeweilige Verbundpartner zuständig, in dessen Region in Thüringen sich das einstellende Unternehmen befindet. Für den Bereich Südthüringen übernimmt dies die SPA, für den ostthüringer Raum ist der OAV zuständig. In anderen Gebieten Thüringens (Mittel-, Nord- und Westthüringen) wird das Projekt im Rahmen von Kooperationspartnerschaften vorgestellt und somit ein Austausch in Bezug auf Bedarfe und potentielle Bewerber:innen, sowie gegenseitige Unterstützung bzw. Verweisberatung ermöglicht. In Süd- bzw. Ostthüringen verläuft die Projektarbeit in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den zuständigen Kammern. Entsprechende Kooperationsvereinbarungen mit der IHK Südthüringen sowie der IHK Ostthüringen liegen vor. Neben den Kammern und Verbänden spielen die Gebietskörperschaften eine zentrale Rolle. Weniger beim Gewinnungsprozess aber mehr bei der Integration und als Dienstleister für die einstellenden Unternehmen. Im Rahmen des Projekts wird weiterhin ein qualifizierter Austausch mit den beteiligten Behörden vor Ort praktiziert. Auch sind die Landratsämter, Kommunen bzw. Wohnungsbaugenossenschaften wichtige Partner in Bezug auf die Bereitstellung von Wohnraum. Die Frage der Unterkunft muss zwingend im Rahmen des Gewinnungsprozesses vor Ankunft eines Auszubildenden geklärt sein. Hierzu sind frühzeitig alle beteiligten Akteure mit einzubeziehen.

Des Weiteren unterstützt die SPA im Rahmen des Projekts sowohl die Bewerber als auch die einstellenden Unternehmen in allen visarechtlichen Fragen und hält zu diesem Zweck engen Kontakt zur Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Taschkent. Die auf deutscher Seite am Visaprozess zu beteiligenden Stellen (Ausländerbehörde, Agentur für Arbeit/ZAV) werden im Vorfeld zu den Antragstellern/ Auszubildenden informiert. In Ostthüringen übernimmt diese Absprachen im Zuge des Matchingprozesses entsprechend der OAV. Bereits vorhandenes Informationsmaterial wird dem Verbundpartner OAV von der SPA zur Verfügung gestellt. Eine detaillierte Beschreibung der Tätigkeiten und Handlungsansätze ist der Vorhabenbeschreibung des OAV Gera zu entnehmen. Durch den Ausbau der Arbeitsbeziehungen im Projektverlauf sollen auch weitere geeignete Kooperationspartner in das Netzwerk integriert werden.

4. Öffentlichkeitsarbeit

Die Projektumsetzung wird durch eine transparente Öffentlichkeitsarbeit gemäß Publizitätsvorschriften der EU bzw. des ESF Plus untermauert und sichergestellt. Teilnehmende werden zu Beginn über die Förderung aus dem ESF Plus informiert. Teilnehmenden und allen weiteren relevanten Akteuren wird der Zugang zu den entsprechenden Informationen ermöglicht, u.a. durch die Bekanntgabe auf den Webseiten des Trägers und der Verbundpartner sowie über verschiedene Social Media Kanäle, die von den Trägern genutzt werden. Zu diesem Zweck werden die Online-Auftritte entsprechend angepasst und aktualisiert. Ebenso soll durch gelegentliche Artikel in Thüringer Regionalzeitungen sowie durch die Teilnahme an Veranstaltungen das Projekt bekannt gemacht werden. Wichtig ist in diesen Zusammenhang die Teilnahme an Berufs- bzw. Bildungsmessen in der Region sowohl in Präsenz als auch in hybrider Form bzw. als Online-Veranstaltung. Durch den Einsatz angemessener Werbemittel (Roll-Ups, Banner, Beachflags etc.) soll Sichtbarkeit und eine Wiedererkennung gewährleistet werden. Im Vordergrund steht jedoch unbedingt der persönliche Kontakt und die Verfügbarkeit eines Ansprechpartners, der bei Bedarf Informationen zur Verfügung stellt und weiterleitet.

5. Referenzen

In der Umsetzung, Abrechnung, und Nachweisführung von Förderprojekten kann die SPA entsprechende Erfahrungen vorweisen, insbesondere auch im ESF-Kontext. Hierzu zählen u.a. paxisorientierte Maßnahmen für Teilnehmende aus dem SGB III Bezug (TIZIAN), Teilhabeprojekte (TIZIAN+), Qualifizierung von schweißtechnischem Personal nach der Weiterbildungsrichtlinie, Etablierung und Projektmitarbeit im Weiterbildungsverbund Thüringer Mittelstand, Umsetzung des LAT-Projekts ASÜ, BIWAQ sowie das Digitalisierungsprojekt Lernakademie. Die SPA ist ein nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassener Träger für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Maßnahmen der Berufswahl und Berufsbildung sowie Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Die Überwachung zur Einhaltung der Zulassungskriterien erfolgt jährlich. Im Bereich der schweißtechnischen Aus- und Weiterbildung ist die SPA eine vom Deutschen Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS) gemäß DVS-PersZert zugelassene Bildungseinrichtung und somit berechtigt, entsprechende international anerkannte Schweißerprüfungen abzunehmen.

Durch die langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der Fachkräfteentwicklung und die Tätigkeit als Dienstleister für überbetriebliche Berufsausbildung ist die SPA gGmbH stets über den aktuellen Bedarf der Wirtschaft im Bilde und verfügt über entsprechende Fachkompetenz in Bezug auf die Anforderungen an industrielle Metall- und Elektroberufe, die bei dem geplanten Projekt zur Gewinnung von Auszubildenden im Ausland im Vordergrund stehen. Da die SPA gGmbH eine Vielzahl dieser Berufe (vollständig oder in Teilen) selbst ausbilden kann, kennen die Mitarbeiter:innen die Zugangsvoraussetzungen und verfügen über entsprechende in diesen Berufen zu vermittelnde Kenntnisse und Fertigkeiten.

Maßgeblich auf den Erfahrungen des Projekts "NeFa" basierend, wurde die SPA gGmbH im Oktober 2021 von der IHK Südthüringen als Dienstleister für Thüringer Unternehmen zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten für eine qualifizierte, berufliche Ausbildung anerkannt. Seitdem werden Auszubildende nach den entsprechenden Qualitätskriterien vermittelt, zu deren bedingungsloser Einhaltung sich die SPA auch beim geplanten Projekt erneut verpflichtet.

Eine Kernkompetenz der SPA gGmbH liegt in der Umsetzung von Projekten im Bereich Bildungsexport. Von 2008 bis 2018 führte die SPA im Auftrag des Emirats Abu Dhabi (Vereinigte Arabische Emirate) verschiedene technische Bildungsprojekte in Deutschland sowie in Abu Dhabi durch. Neben der Grundlagenvermittlung

in der Metallbearbeitung für insgesamt 125 Studenten wurden durch die SPA 12 emiratische Staatsbürger zu Zerspanungsmechanikern ausgebildet, inklusive der Facharbeiter-Prüfung durch die IHK Südthüringen. Darüber hinaus wurden durch SPA verschiedene Lehrgänge zur Kompetenzfeststellung im Metallbereich in Abu Dhabi durchgeführt. Im Rahmen einer Kooperation mit der ERFURT Bildungszentrum gGmbH wurden von 2015 bis 2019 chinesische Jugendliche im Beruf Werkzeugmechaniker ausgebildet. Die Ausbildung fand an den entsprechenden Colleges in China statt und wurde durch Lehrausbilder der SPA geplant, überwacht und z.T. selbst vor Ort durchgeführt. 2018 wurden im Rahmen eines GIZ-Projektes Lehrausbilder an einem vietnamesischen College in Bezug auf die Anforderungen einer praktischen Abschlussprüfung nach IHK-Standards geschult. Des Weiteren hat die SPA für die GIZ eine Qualifizierung für Geflüchtete im Bereich Schweißen durchgeführt, denen im Anschluss eine berufliche Perspektive im Irak angeboten wurde. Durch diese Vielzahl an Bildungsprojekten mit ausländischen Partnern zeichnen sich die Mitarbeiter der SPA neben ihrer Fachkompetenz durch eine hohe interkulturelle Sensibilität und Erfahrung im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen aus.

Als Projektpartner im Sonderprogramm "MobiPro-EU" des BMAS erlangte die SPA bereits Referenzen bei der Gewinnung von Auszubildenden aus Griechenland, Kroatien und Bulgarien für Südthüringer Unternehmen im Bereich Metallverarbeitung. Neben der sozialen Integration übernahm die SPA auch Teile der Berufsausbildung als Service-Leistung für die einstellenden Unternehmen.

Im Bereich der Fachkräftegewinnung wurden bzw. werden aktuell bereits zwei Projekte im Rahmen einer ESF-Förderung erfolgreich durchgeführt. Im Projekt "SüfiFa - Südthüringen findet Fachkräfte" wurden von 2017 bis 2019 in Kooperation mit der TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH Fachkräfte aus dem europäischen Ausland (vorwiegend aus Polen, Kroatien, Spanien, Lettland) für südthüringer Unternehmen gewonnen und beim Integrationsprozess begleitet. Von 2020 bis 2022 arbeitete die SPA zusammen mit TIBOR im Projekt "NeFa - Südthüringer Netzwerk zur Fachkräftegewinnung" am Aufbau von Netzwerkstrukturen im In- und Ausland zur Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden. Hier konnte die SPA erfolgreich entsprechende Strukturen zur Gewinnung von Auszubildenden in Usbekistan etablieren.

Aktuell ist die SPA gemeinsam mit dem VHS-Bildungswerk in Gotha an einem Projekt zum Transfer von Nachhaltigkeit in die berufliche Aus- und Weiterbildungspraxis (TraNaxis) beteiligt. Im Kontext des Aktionsplans "Bildung für nachhaltige Entwicklung" (BNE) werden hierbei Akteure der beruflichen Bildung als Multiplikatoren zur Umsetzung der modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe geschult.

Neben den allgemeinen Kompetenzen und Erfahrungen des Trägers SPA verfügt insbesondere das im aktuellen Projekt eingesetzte Personal über entsprechende Qualifikationen und Fähigkeiten. Die Mitarbeitenden verfügen über eine technische bzw. sozialwissenschaftliche Ausbildung und Erfahrungen im Bildungsmanagement. Darüber hinaus sind fundierte strukturpolitische Kenntnisse sowie Englisch- und z.T. Russischkenntnisse bei den Projektmitarbeitenden vorhanden.