

Praxis im Austausch – Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Flüchtlingen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Dokumentation zur 3. Fachveranstaltung
für die Jobcenter Sachsen (gE) und Vertreter der Agenturen für Arbeit

Donnerstag, 03.12.2015 und Freitag, 04.12.2015

3. Fachveranstaltung

Praxis im Austausch – Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Flüchtlingen

Donnerstag, 03.12.2015 von 10:00 bis 17:00 Uhr

1. Begrüßung und thematische Einführung

2. Input und Austausch TEIL 1

- a. Praxis vor Ort
- b. Anforderungen der Arbeitgeber & Arbeitgeberzugänge
- c. Regelsysteme nutzen

Workshops

- (1) Agentur, Jobcenter und Kommune – Das Konzept des Regionalworkshop
- (2) Win win: Arbeitgeber und Arbeitgeberservice – Wer? Was? Wann?
- (3) Kompetenzerfassung bei Asylbewerbern und Flüchtlingen – Wie kann sie gelingen?

3. Input und Austausch TEIL 2

- a. Aktuelles aus dem ESF-BAMF – Programm
- b. Sprache aktuell – aktuelle Situation der Sprachförderung in Verbindung mit Integrationsinstrumenten und dem Integrationsprozess, Werner Wendel, SMGI
- c. Zugangsvoraussetzung und Förderung von Praktika, Ausbildung und Studium für humanitäre Zuwanderer
- d. Interkulturelle Kompetenz und Fachwissen - Schulungsmöglichkeiten für Mitarbeiter/innen

4. Abschluss

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Sachsen, Träger: EXIS Europa e.V. * post@exis.de
Sitz: Römerplatz 4 * 08056 Zwickau * Tel: 03 75/ 390 93 65

Teilprojekt „IKÖ über Fachaustausch zwischen Akteursgruppen“

Intelligenz System Transfer Dresden | Wiener Str. 73 | 01219 Dresden | Tel.: 0351-4161345 | ist-dresden@t-online.de
Dr. Christine Schmidt, Sandra Friedel, Anja Stephan

Satz & Grafik: Peggy Graßler

Redaktion: Sandra Scheibe

Alle Rechte vorbehalten

© 2016

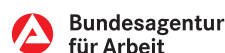
Alle Informationen sind Empfehlungen, sie haben keinen haftungsbegründenden Charakter

Der EXIS Europa e.V. versichert, die Informationen nach bestem Wissen und Gewissen zur Verfügung zu stellen und die Beratungen in hoher Qualität durchzuführen. EXIS übernimmt keine Haftung für Fehler in Beratungen und Informationen sowie daraus resultierender direkter Schäden, soweit diese nicht vorsätzlich oder in grober Fahrlässigkeit hervorgerufen wurden. Alle gegebenen Informationen sind als Empfehlungen zu verstehen, sie haben keinen haftungsbegründenden Charakter.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



1. Begrüßung und thematische Einführung

Aktuelle Strategie der Bundesagentur für Arbeit - Wo stehen wir in Sachsen? Klaus-Peter Hansen, Regionaldirektion Sachsen

„Bälle statt Steine“

„Wir müssen Bälle zuwerfen, nicht Steine in den Weg legen!“. Mit diesem Satz machte Klaus-Peter Hansen von der Regionaldirektion Sachsen den Auftakt zur 3. Sächsischen Fachveranstaltung für Jobcenter (gE) und Agenturen für Arbeit zur Thematik Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Flüchtlingen.

Herr Hansen betonte den doppelten Integrationsauftrag: Integration in Arbeit und Integration in die Gesellschaft! Er stellte dazu die Strategie für Sachsen vor, welche drei wichtige Punkte beinhaltet.

1) Identifikation: „Trüffelsystem“ in Erstaufnahmeeinrichtungen

Auf die Menschen (Flüchtlinge) müsse aktiv zugegangen werden. Dies könnte z.B. über die Einstiegssprachkurse möglich sein. Dort könne den Personen geholfen und sie weiterverwiesen werden. Eine weitere Strategie sei die frühzeitige Kompetenzerfassung in den Erstaufnahmeeinrichtungen. Herr Hansen sprach dabei vom sog. „Trüffelsystem“. Personen mit guten Qualifikationen und (ggf.) Sprachkompetenzen könnten dadurch bereits frühzeitig erkannt und in Richtung Arbeitsmarktintegration begleitet werden. Dazu sollten Kolleginnen und Kollegen aus der Regionaldirektion in den Erstaufnahmeeinrichtungen präsent sein.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen sowie technischen Lösungen für einen Datenaustausch durch das BAMF.

2) Organisation: *Prozesse kennen und können! Synchronisation der „Schwimmbahnen“ der Ämter!*

Das Problem ist: Zeitverlust. Die Prozesse müssen daher effektiver gestaltet werden. Für die Zugewanderten müsse sichtbar werden, wie die Prozesse gestaltet sind. In den Dienststellen müsse dies erkennbar gemacht werden: „Prozesskette durchs Haus“. Zur Schaffung von Transparenz und Verzahnung sei es zudem wichtig, die „Schwimmbahnen“ („swim lanes“) der verschiedenen Behörden, Ämter und Institutionen zu synchronisieren.

3) Aktion: *„Klotzen statt kleckern!“*

Beschleunigte Prozesse, die das BAMF plant, kommen nicht so schnell an. Schlussfolgerungen für die Regionaldirektion daraus sind folgende Punkte.

a) Die Ressourcen müssen komplett ausgeschöpft werden!

Die Agentur für Arbeit müsse in Vorleistung gehen, damit das Jobcenter entlastet wird. Die Mittel, die zur Verfügung stehen (13,9 Mio. Euro) müssen verplant werden.

b) Es wird noch zu wenig in Richtung Jugend gedacht!

Sachsen wird in den nächsten 10 Jahren 400 Tausend Menschen mit Erwerbspotenzial verlieren. Es gibt viele junge Zuwanderer. Für diese Personengruppe ist der Anteil an Mitteln noch zu gering. Hier muss mehr investiert werden. Sie müssen die Fachkräfte von übermorgen werden!

c) Prozesse müssen parallel laufen!

Es könne nicht erst gewartet werden bis „Deutsch fertig ist“ und dann erst die Berufsvorbereitung und –integration angegangen werden. Ideal, aus Sicht der Regionaldirektion, sei eine Verknüpfung/Verbindung der Instrumente verschiedener Institutionen. „Wir organisieren das!“. Das Management der Integrationskurse wird in einer extra Veranstaltung mit den Integrationskursträgern neu besprochen.



Partnernetzung zum neuen „WIR“ - Was haben wir erreicht? Petra Köpping, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

Perspektiven in Sachsen entwickeln

Staatsministerin Köpping nimmt eine geteilte Gesellschaft hinsichtlich des Umgangs mit Geflüchteten wahr und will deshalb das Integrationskonzept der Staatsregierung aktualisieren und weiter umsetzen. Dafür wurden neue Strukturen und Programme geschaffen, bspw. der interministerielle Lenkungsausschuss oder das Programm zur Unterstützung Ehrenamtlicher in integrativen Maßnahmen. Für diese Aufgaben stehen 3,5 Mio Euro zur Verfügung, das Antragsvolumen beträgt allerdings über 30 Mio Euro.

Ab Januar 2016 werden Sprachkurse durch das Ministerium gefördert, dazu erfolgt eine gesonderte Information an die Träger. Gemeinsam mit den Volkshochschulen werden in den Erstaufnahmeeinrichtungen Orientierungskurse mit einem Umfang von 30 Stunden angeboten.

Einen Schwerpunkt legt Frau Köpping auf das Kommunale Investitionsprogramm (80 Mio Euro), welches Infrastruktur sichern und weiter entwickeln soll, Abwanderung verhindern und Perspektiven vor Ort aufzeigen will. Geplant sind weiterhin Kompetenzzentren in allen Landkreisen, die Wege aufzeigen, Kommunen beraten und die Verfahrenswege vor Ort im Umgang mit Geflüchteten beschleunigen werden. „Unser Umgang mit Geflüchteten entscheidet auch den Wettbewerb der Bundesländer um Integration. Unterbringung allein reicht dabei nicht aus.“

Aktuelle Situation der Flüchtlingszuwanderung in Sachsen Gesa Busche, Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.

Flüchtlinge im besonderen Fokus der ESF-Integrationsrichtlinie Bund – IvAF-Projekt RESQUE continued

Dr. Gesa Busche vom Sächsischen Flüchtlingsrat stellte den Förderbaustein IvAF: Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt) der ESF-Integrationsrichtlinie Bund und in diesem Zusammenhang die aktuellen Zahlen und Fakten zur Flüchtlingsthematik vor.

Der Schwerpunkt des sächsischen IvAF-Projektes RESQUE – in der aktuellen Förderperiode unter der Bezeichnung „RESQUE continued“ in den Regionen Dresden und Chemnitz bzw. „RESQUE 2.0“ in der Region Leipzig – liegt in der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von Asylsuchenden und Flüchtlingen in BAMF-Sprachkurse, sowie in Arbeit oder Ausbildung. Zudem bietet RESQUE Schulungen von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren unterschiedlicher Institutionen an.

Mit Stand 31.10.2015 lebten in Sachsen 40.500 Asylbewerber. Die durchschnittliche Zugangsrate beträgt aktuell 500 Flüchtlinge pro Tag. Im Oktober war im Vergleich zum Vormonat bei Syrern ein Anstieg von 70% zu verzeichnen. Bei Irakern und Afghanen zeigte sich ein ähnliches Bild. Die Anerkennungsquote bei Syrien und Irak ist hoch. Das heißt, diese werden eher Kunden des Jobcenters.

Aus diesen Entwicklungen resultieren große Herausforderungen für Jobcenter und Agenturen. Frau Busche nannte die Gewährleistung von Übersetzungsleistungen, Qualifizierungsmaßnahmen, das Bilden von Netzwerken sowie den Datentransfer bei Rechtskreiswechsel. Zudem sensibilisierte sie für die Gruppe der traumatisierten Flüchtlinge. Diese machen rund 30% der Asylbewerber aus. Das Projekt RESQUE hat diese Gruppe im besonderen Fokus der Unterstützung.

→ siehe Präsentation mit weitere Ausführungen, Zahlen und Fakten





Kommunen und Landkreise – Partner der Arbeitsverwaltung Mario Müller - Landkreis Zwickau

Wichtig: egal welche Hürden es noch gibt – starten!

Im Landkreis Zwickau sind bis Oktober 1400 Geflüchtete untergebracht, im ersten Quartal 2016 werden 3300 neue Personen erwartet. Große Schwierigkeiten gibt es bei der Registrierung, denn die Personalausstattung läuft dem Aufwuchs hinterher.

Für die Integration in den Arbeitsmarkt ist Netzwerkarbeit besonders wichtig, wobei keine Parallelstrukturen entstehen sollen. Der Landkreis stellt vor allem vor Ort Informationen bereit, um Vertrauen aufzubauen, denn „die Menschen sind es nicht gewöhnt, dass Behörden helfen. Die Zeit bis zur Entscheidung über den Asylantrag muss genutzt werden, um Bleibeperspektiven in der Region zu eröffnen.“ Das Ziel ist die Menschen in der Region zu beiderseitigem Nutzen zu halten. Dafür muss auch die gesellschaftliche Teilhabe der Geflüchteten sichergestellt werden. Im Landkreis Zwickau werden darum regelmäßige Abstimmungen zwischen Agentur für Arbeit, Jobcenter und den Ämtern des Landkreises durchgeführt. Wichtig ist auch, dass die vorhandenen Zielsysteme und der gemeinsame Arbeitgeberservice genutzt werden. Dabei sollen die individuellen Anforderungen geprüft werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in den Einrichtungen, diese sollten besser informiert und für Arbeitsmarktthemen aufgeschlossen werden. Die Menschen müssen dahin gebracht werden, wo Wissen vorhanden ist.

→ siehe Präsentation mit weiteren Ausführungen, Zahlen und Fakten

2. Input und Austausch

Praxis vor Ort:

Dresden – Philip Schäfer, Jobcenter Dresden Lenkungsausschuss Dresden – Zusammenspiel der Akteure

„Wer betreut die Kunden zu welchem Zeitpunkt?“

Der Lenkungsausschuss zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten wurde vom Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Dresden initiiert. Im Gremium sind alle relevanten Behörden und Ämter vertreten und es werden Zuständigkeiten geklärt, Abstimmungsprobleme und Informationsverluste offen angesprochen und entgegengewirkt. Die Teilnehmenden sind gegenseitig nicht weisungsbefugt, haben sich aber auf verbindliche Kooperation geeinigt, dafür werden gemeinsame Empfehlungen entwickelt und verabschiedet. Zum Beispiel wurde der Datenaustausch zwischen den Ämtern und Behörden geregelt und beschleunigt und kann jetzt als Grundlage für die Sozialplanung genutzt werden. Die Weiterentwicklung der Matrix ist ein nächster Schritt, hier sollen die Integrationsmöglichkeiten für U25-Jährige gesondert betrachtet und wenn notwendig entsprechende Verabredungen getroffen werden.

„Mein Ordner“ wird als wichtiges Instrument beim Übergangmanagement betrachtet und ist bei allen Institutionen eingeführt.

Im nächsten Lenkungsausschuss werden die AGH-Maßnahmen der Stadt und des Jobcenters mit dem Fokus auf Integrationsmöglichkeiten betrachtet.



Leipzig – Dr. Simone Simon, Jobcenter Leipzig **Strategieplan Jobcenter Leipzig – Zuwanderung ist Tagesgeschäft**

„An einem Strang ziehen“

Dr. Simone Simon, Geschäftsführerin des Jobcenters Leipzig, gab einen Einblick in die Situation Leipzigs, die mit der Flüchtlingsproblematik verbundenen Herausforderungen für das Jobcenter Leipzig und stellte Lösungsansätze vor.

Im Vergleich zu anderen Regionen in Sachsen hat Leipzig mit aktuell über 2.000 (Stand: Oktober 2015) mit Abstand die höchste Zahl an Flüchtlingen. Dabei ist die Zahl im Vergleich zum Vorjahr um über 50% angestiegen. Bei den Unter-25-Jährigen betrug der Anstieg sogar über 60%. Aktuell hat Leipzig einen wöchentlichen Zugang von ca. 250 Flüchtlingen.

Das Jobcenter Leipzig gehört mit fast 1.000 Mitarbeitern zu den fünf größten in der Bundesrepublik. Die Integrationsquote von Ausländern in Arbeit ist schon gut, aber die Flüchtlinge sind noch einmal eine ganz andere Gruppe. Aufgrund der neuen Herausforderungen hat das Jobcenter Leipzig einen Strategieplan für den Umgang mit den hohen und steigenden Flüchtlingszahlen bzw. der Thematik Migration allgemein entwickelt. So wurde beispielsweise ein Koordinator für Migration benannt, eine Grundsatzrede zur Thematik von der Geschäftsführung vor allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehalten und die Mitarbeitenden über die verschiedenen Ebenen hinweg geschult. Neben der Neujustierung der internen Strukturen und der Einbeziehung der Mitarbeiter gehören Kooperationen mit anderen Partnern sowie das zielgerichtete Einsetzen von Förderinstrumenten genauso zum Strategieplan des Jobcenters Leipzig.

Erwähnung durch Frau Simon fand zudem „Mein Ordner“ als gute Lösung zur Umgehung des Datenschutzes. Dieser findet nun, nach Dresden, auch in Leipzig Anwendung.

→ siehe Präsentation mit weiteren Ausführungen zu Zahlen, Fakten sowie der Umsetzung des Strategieplanes.

Chemnitz – Angelika Hugel, Agentur für Arbeit Chemnitz **Frühes Wissen erleichtert Planung – Erfahrungen aus den Ansätzen in der EAE**

Die Agentur für Arbeit Chemnitz hat ihr eigens „Trüffelsystem“ in Form eines Modellprojektes entwickelt. Hier werden bereits in der Erstaufnahmeeinrichtung Fähigkeiten und persönliche Daten von Asylsuchenden systematisch erfasst und dem Datensystem der Agenturen zur Verfügung gestellt. Dieses Angebot richtet sich an Personen mit beruflicher Qualifizierung, sehr guter Bleibeperspektive und guten Englischkenntnissen. Bereits in der Erstaufnahme sollen Informationen über den Arbeitsmarkt bereitgestellt und Maßnahmen eingeleitet werden, um die Zeit bis zur Arbeitsaufnahme zu verkürzen.

→ siehe Präsentation mit weiteren Ausführungen, Zahlen und Fakten.

Plauen – Martina Kober, Jobcenter Plauen **So halten wir die Zugewanderten in der Region!**

„Das Vogtland braucht Fachkräfte!“

Martina Kober vom Jobcenter Plauen berichtete über die Ausgangslage im Vogtland und über Maßnahmen, die in ihrem Landkreis bereits umgesetzt werden.

Der Vogtlandkreis ist eine der ältesten Regionen Sachsens. Das Durchschnittsalter liegt bei über 50 Jahren. Es gibt aktuell 2.700 offene Stellen. Das bedeutet einen sehr großen Fachkräftebedarf!

Das Jobcenter hat zwei Standorte im Landkreis. Einer davon ist Plauen. 80% der Asylsuchenden kommen nach Plauen und werden hier dezentral untergebracht. Von 168 Flüchtlingen haben 20 gute Deutschkenntnisse (12%). Anteilig an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind 1,3% Flüchtlinge.



Als Herausforderungen, was die Zielgruppe Flüchtlinge betrifft, nannte Frau Kober mangelnde Deutschkenntnisse, Vorbehalte der Arbeitgeber sowie fehlende Qualifikation der Mitarbeiter, z.B. zum Aufenthaltsrecht.

Was tut das Vogtland?

- Mitarbeiter-Qualifizierung (interkulturelle Kompetenz, Aufenthaltsrecht etc. seit 2012)
- Qualifizierung der Bewerber (insbesondere Deutschkenntnisse)
- Enge Zusammenarbeit mit Ausländerbehörde und Sozialamt
- Zusammenarbeit mit Wirtschaftsförderung (anonymisierte Bewerberprofile für Akquise in der Wirtschaft)
- Zusammenarbeit mit Kammern IHK/HWK (Anerkennung von Berufsabschlüssen)
- Zusammenarbeit mit dem Flüchtlingsrat und dem IQ Netzwerk (Informationsveranstaltungen)
- Gleichstellungsbeauftragte/r - Landkreis
- Ehrenamtsstützpunkte
- Nutzung der Jobbörse
- Zusammenarbeit mit kommunalen Einrichtungen (Krankenhäuser, Ärzte, Kitas etc)
- Netzwerkerweiterung (Arbeitskreis für berufl. Integration v. Asylbewerbern u. Flüchtlingen)
- Kompetenzteam (regelmäßige Treffen zw. Migrationsbeauftragtem und Teamvertretern; Ziel ist ein einheitliches Vorgehen)
- Schnittstelle gAGS (ist noch verbesserungsfähig)

Als Abschlussfazit nannte Frau Kober drei Punkte:

1. In Kita anfangen (Aktivierung der Frauen) und bis zur Pflege denken!
2. Schnell sein!
3. Perspektive bieten! (Chance im Vogtland)

Anforderungen der Arbeitgeber & Arbeitgeberzugänge:

Sabine Kunze – IHK Chemnitz

Flüchtlinge im Fokus der sächsischen Wirtschaft - Zwischen Einstellungsbereitschaft und Mindestanforderungen

„No german, no job.“

Frau Kunze erläutert die Ergebnisse der letzten Arbeitgeberumfrage und stellt fest, dass für die meisten sächsischen Unternehmen Flüchtlinge ein neuer Focus sind. Bisher war im Zusammenhang mit Integration eher qualifizierte Zuwanderung ein Thema, z.B. bei EU-Freizügigkeit oder Jugendarbeitslosigkeit in der EU. Es fehlen also meist Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten, aber Geflüchtete sind auch ein Arbeitnehmerpotential. Für die meisten Arbeitgeber ist das interessant unter der Voraussetzung von Sprachkenntnis bei den potentiellen Arbeitnehmern. „No german, no job.“ Damit Arbeitgeber in ihrer Bereitschaft gestärkt werden, müssen „klare Bilder“ vermittelt werden, worauf sie sich einlassen, was die rechtlichen Rahmenbedingungen und auch die Möglichkeiten zur Unterstützung seitens der Arbeitsagenturen sind.

→ [siehe Präsentation mit weitere Ausführungen, Zahlen und Fakten.](#)

David Pfennig – Bauunternehmer Oschatz So sehen wir das – Arbeitgeber kommen zu Wort

Was können Unternehmen tun? Jetzt anfangen!!

Ein Bericht aus der Praxis beim Fachaustausch der Jobcenter und Agenturen für Arbeit

Zweifelsohne ein Höhepunkt des 4. Fachaustauschs der sächsischen Jobcenter und Agenturen für Arbeit am 3. und 4.12.2015 in Leipzig war der Beitrag von David Pfennig, Bauunternehmer und Stadtrat in Oschatz. Er hat einen aus Syrien geflüchteten Arbeitnehmer eingestellt und mit ihm sehr gute Erfahrungen gemacht.

Der Unternehmer berichtete zunächst von seinem unbedingten Willen, nicht nur zu reden, sondern etwas zu tun und tatsächlich Menschen einzustellen, die auf dem Fluchtweg nach Deutschland gekommen sind. Und einen starken Willen und Geduld brauchte es schon auf seinem Weg!!

Herr Pfennig stellte klar, worauf es für ihn bei der Mitarbeitergewinnung ankommt: Pünktlichkeit, Arbeitsmotivation und „keine zwei linken Hände“. Anerkennung der ausländischen Qualifikation findet er in seiner Branche nicht so wichtig und mangelnde Deutschkenntnisse stellen auch kein unüberwindbares Hindernis dar: Der Arbeitnehmer aus Syrien hat in 4 Monaten im Unternehmen mehr Deutsch gelernt, als in dem Sprachkurs davor. Er ist sehr engagiert bei der Arbeit und passt gut ins Team. Der Appell geht daher an andere Arbeitgeber: Man kann sofort anfangen! Berufsbegleitendes Deutschlernen ist auch ein Weg.

Ganz ohne Schwierigkeiten ging es bis zur Einstellung des Syrers nicht ab: Der Arbeitgeberservice und das Landratsamt, an die sich Herr Pfennig auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitnehmer wandte, wussten zunächst nicht gut Bescheid und konnten ihm nicht weiterhelfen. „Der Wille war da aber noch kein Weg.“ Bald gab es aber eine verantwortliche Ansprechpartnerin im AGS, die alle Fragen mit Herrn Pfennig klärte – hier kam großes Lob vom Unternehmer.

Wichtige Hinweise von Herrn Pfennig an andere Unternehmen, die Flüchtlinge einstellen wollen:

- Man muss mit offenen Karten spielen und den potenziellen Arbeitnehmern klarmachen, dass für 42 h Arbeit „nur“ 400€ mehr plus eine Krankenversicherung in der Tasche stecken.
- Es braucht im Betrieb einen „Kümmerer“, einen ständigen Ansprechpartner, der geduldig alles erklärt und z.B. Arbeitsschutzbelehrungen in einfache Worte übersetzt und auf die Einhaltung ein Auge hat.
- Der Mehraufwand wird bei Pfennig-Bau durch den Eingliederungszuschuss voll abgedeckt – das sollte der AGS den Unternehmen offen propagieren.

Wunsch bzw. Anregung von Herrn Pfennig ist ein Sozialarbeiter des Landratsamtes, der sich um Dinge wie Krankenversicherungsnummer, Steuer-ID und Kontoeröffnung kümmern kann und den Arbeitgeber so unterstützt. In der Oschatzer Region fehlt es derzeit auch an einem praktikablen berufsbegleitenden Deutschkurs. Arbeiten am Tage und Deutschlernen am Abend – aus Herrn Pfennigs Sicht wäre das optimal.

Der Unternehmer belässt es nicht bei einem eingestellten Flüchtling: Einen albanischen Geflüchteten hat er schon als künftigen Auszubildenden im Blick. Er soll zunächst die Einstiegsqualifizierung absolvieren und hoffentlich im August in die Ausbildung starten. Die nächste Hürde tut sich hier schon auf: Zielführend für die Einstiegsqualifizierung wären 2 Tage Berufsschule und 3 Tage Betrieb, angeboten werden aber nur 5 Tage Berufsschule. Flexible Lösungen müssen also her!

Ein großes Dankeschön an Herrn Pfennig für seine aufschlussreichen Worte und viel Erfolg für sein Unternehmen!

Regelsysteme nutzen:

Cindy Großman – AGS Dresden, Holger Bellair – AGS Leipzig und Ferry Heuer –

Agentur für Arbeit Leipzig

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitgeberansprachen durch AGS und Netzwerkpartner

Holger Bellair vom gemeinsamen Arbeitgeberservice Leipzig, Ferry Heuer von der Agentur für Arbeit Leipzig und Cindy Großmann vom Arbeitgeberservice Dresden stellen die Arbeit des Arbeitgeberservice sowie die Kooperationsarbeit bzgl. der Flüchtlingsthematik zwischen AGS und Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter vor.

Zur zentralen Aufgabe des AGS gehört die Arbeitgeberansprache. Der AGS kann dem Arbeitgeber Wege zur Arbeitsmarktintegration von Migranten aufzeigen. Zur Dienstleistung des AGS gehören Beratung, Förderung (keine zielgruppenspezifische Förderung) und Arbeitsvermittlung. Die Redner führten zwei Praxisbeispiele in Leipzig an, in denen Migranten/ Flüchtlingen der Zugang in große Unternehmen über Praktika ermöglicht wurde.

Betont wurde zudem die Wichtigkeit der Netzwerkarbeit, vor allem die Zusammenarbeit zwischen Agentur für Arbeit, Jobcenter und dem Arbeitgeberservice. Diese Zusammenarbeit funktioniert in Leipzig bereits sehr gut.

Im Schwerpunkt der Arbeit des AGS Dresden liegt „early intervention“, um Unsicherheiten bei Arbeitgebern abzubauen. Oft suchen die Arbeitgeber Kontakt mit Fragen zur Arbeitsmarktzulassung, Arbeitserlaubnis und Anerkennungsverfahren. Dazu wurden alle Kolleg_innen qualifiziert, auch um die Schnittstellen besser darzustellen zu können. Der AGS versucht darüber hinaus das Diversity Management der Unternehmen zu nutzen, bietet Veranstaltungen und speed datings an und hat Broschüren und weiteres Infomaterial für Arbeitgeber entwickelt.

Ihr Fazit: Wenn ein Unternehmen bereit ist, kann die Agentur für Arbeit / der AGS viel machen.

→ [siehe Präsentation mit weiteren Informationen.](#)

3. Workshops

(1) Agentur, Jobcenter und Kommune – Das Konzept des Regionalworkshop

Inhalt: Welche Vorteile bringt die Zusammenarbeit? Wie kann die Zusammenarbeit vorbereitet werden? Wer sind wichtige Ansprechpersonen?

Ziel: Kenntnis der Möglichkeiten und Grenzen des Formates

Moderation: Yvonne Kanzok, Sandra Friedel

Workshopergebnisse:

Welche Vorteile bringt die Zusammenarbeit?

- Kurze Kommunikationswege
- Übersicht der Zuständigkeiten und Angebote
- Alle erforderlichen Akteure an einem Tisch
- Zeitersparnis, Nutzung „Mein Ordner“
- Informationsvorteile für Kunden
- Integrationsarbeit „Hand in Hand“
- Akzeptanz und Verständnis für andere Institutionen
- Man kennt die Leute
- Aktueller Austausch
- Optimierung des Prozesses
- Gemeinsame, frühzeitige Vorteilsübersetzung finden, um in der Region zu bleiben

Wie kann die Zusammenarbeit vorbereitet werden?

- Zentraler Koordinator
- Ziele und Vorstellungen festlegen
- Partner definieren
- Ort festlegen
- Tagesordnung
- Eigene Zuständigkeiten bestimmen
- Grenzen festlegen
- „Spezialisten“ auswählen, um Fachkompetenz zu sichern, + Entscheidungsträger
- „Spezialisten“ im Haus vorher benennen
- Untergruppen /Arbeitsgruppen bilden
- „wir“ müssen „nach oben“ Druck machen

Grenzen / Herausforderungen

- Landkreis hat erst Unterbringung im Fokus
- Termin festlegen
- Kommune muss sich öffnen
- Leidensdruck muss groß sein
- Nicht jede Stelle – Runde wird zu groß – jeweils ein Vertreter
- Wie ist die Rückkopplung an Mitarbeiter im Haus?
- zKT

Wichtige Ansprechpersonen, wer gehört an den Tisch?

- AK Wirtschaft, Unternehmerstammtisch, Arbeitgeber-Vereinigungen
- BAMF – Träger von Integrationskursen
- Jugendmigrationsdienst
- Kommune / Landratsamt – Ausländerbehörde, Sozialamt, Jugendamt, Wirtschaftsförderung
- Bildungsagentur, DaZ und berufliche Bildung
- Agentur/Jobcenter, Kammern, IQ-Netzwerk
- Sozialarbeiter aus verschiedenen Institutionen, Bildungsträger, Wohlfahrtspflege
- Kirchengemeinden, Vereine, Ehrenamtliche
- Wohnen – Wohnungsgesellschaften, Vermieter

(2) Win win: Arbeitgeber und Arbeitgeberservice – Wer? Was? Wann?

Inhalt: Wie finden Arbeitgeber und Geflüchtete effizient zusammen? Was sollten Unternehmen selbst in die Hand nehmen? Was brauchen Unternehmen vom Arbeitgeberservice? Welche Dienstleistungen bietet der AGS Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten und Asylbewerbern bisher an? An welcher Stelle kann die Arbeitsverwaltung wie unterstützen?

Ziel: Anforderungen der Arbeitgeber an Arbeitgeberservice; Maßnahmenpaket/Vorschläge

Moderation: Phillip Schäfer, Daniela Bensch

Workshopergebnisse:

Was muss arbeitgeberorientierter Vermittler im AGS machen? – Anforderungen und Konsequenzen für den AGS

Besondere und wichtige Anforderungen in Bezug auf Zielgruppe:

- Effektives + effizientes Zeitmanagement, mit Unternehmerzeit umgehen [angemessene Zeiteinteilung wird als relativ erachtet]

- Aktuell und rechtssicher sein
- Kreatives Verwaltungshandeln
- Netzwerke (intern/extern)
- Assistierte Vermittlung / Maßnahmenketten entwickeln
- selektive Auswahl (AG)
 - o Regionaler AM prüfen – was gibt es?
 - o Große AG offener und mit mehr Möglichkeiten ausgestattet
 - o Vernachlässigte Bereiche des regionalen AM bearbeiten

Weitere Anforderungen:

- Dienstleistungsorientiertes und kundenorientiertes Auftreten
- Angemessenes Auftreten
- Handlungsmotive AG entsprechen und ansprechen
- Sprache des AG nutzen
- Kundenstärke darstellen
- Aktives Zugehen auf AG
- Motivieren und Vorteilsübersetzung
- Rundum-Service
- Interkulturelles Verständnis erzeugen
- Aktives Zuhören
- Andere Anforderungen → erhöhter Beratungsbedarf
- Rechtliche Informationen → mehr als bei deutschen AN nötig [AG will besseren Überblick → Infomaterial des AGS hilft nur bedingt weiter wenn akute Fragen sind]

Versetzen Sie sich in die Lage der AG? Was erwartet AG? Was will AG, was brauchen sie?

Ausgangslage: Zukünftiger AN soll Deutsch sprechen, qualifiziert und Spezialist sein und am besten gestern angefangen haben; AG ist egal wie, will Leute anstellen.

- Verschiedene Wege und Möglichkeiten im Kontext Flüchtlinge müssen klar sein und müssen vermittelt werden!
- Erwartungen der AG: für AG ist JC/AA/AGS = Blackbox → ist outputorientiert und es ist egal wie die Leute beschafft werden, er benötigt sie
- Verweise auf Informationsträger → konkrete Antworten organisieren
- Detaillierte Einzelfragen des AG beantworten → allgemeine Informationen sind im Einzelfall wenig nützlich
- AG ist bewerberorientiert → will AN-bezogene Informationen, große Unternehmen haben weitere Möglichkeiten und nachgelagerter Wege im Unternehmen
- Fachkräfte erschließen und motivieren und den Unternehmen vorstellen
- Gegenseitige Verständigung – Pflichtaufgaben erfüllen (Mitwirkungspflicht AG)

- ① AG hat allgemeinen Bedarf → AGS Stellen akquirieren
- ② Anforderungsprofil unterscheidet sich nicht zu den allgemeinen Anforderungen
- ③ Maßnahmen: Was? Wie? [wäre ein 3-Tages-Workshop um Maßnahmen zu vermitteln]

(3) Kompetenzerfassung bei Asylbewerbern und Flüchtlingen – Wie kann sie gelingen?

Welche Instrumente und Möglichkeiten gibt es dafür?

Inhalt: Wie können Kompetenzen (sowohl formelle als auch informelle) frühzeitig erfasst werden, besonders im Angesicht unzureichender Dokumentenlagen? Welche Möglichkeiten gibt es, wenn bspw. kein vergleichbares Ausbildungssystem vorhanden ist oder nur Berufserfahrung vorliegt?

Ziel: Übersicht über Instrumente und Möglichkeiten, zur aktiven Nutzung anregen

Moderation: Kathrin Seibt(angefragt), Norman Lehmann

Workshopergebnisse:

Welche Möglichkeiten gibt es, Flüchtlinge als potentielle Kunden und Kundinnen für die Arbeitsvermittlung und Beratung im Rahmen des SGB III zu erreichen? Welche Schwierigkeiten können auftreten? Benennen Sie diese und präsentieren Ihr Ergebnis im Plenum.

Mittel	Partner	Schwierigkeiten
Mini-Arbeitspaket	EAE	Sprache
Kundenlisten vom Sozialamt	Gemeinschaftsunterkünfte	gesundheitliche Einschränkungen
Info-Veranstaltungen	Einstiegsurse	Unkenntnis über System
Mein Ordner	Integrationskurse	Angst vor Behörden
	Sozialamt	Traumatisierung
	Kirchliche Einrichtungen	Funktionalität Netzwerk
	Sozialarbeiter	fehlende Ortskenntnisse
	Dolmetscher	fehlende Mobilität
	Mundpropaganda	zum Teil mangelnde Kenntnisse/Unsicherheit
	Ehrenamt	
	VHS	

Welche Möglichkeiten und Schwierigkeiten ergeben sich im Rahmen der Kompetenzfeststellung von Flüchtlingen, die über ausreichende deutsche (oder englische) Sprachkenntnisse verfügen? Erarbeiten Sie Lösungsvorschläge und präsentieren Sie diese im Plenum!

Schwierigkeiten

- keine Berufserfahrung
- fehlende Ausbildung/Abschlüsse
- keine anerkannten Berufsabschlüsse (reglementierte oder nicht reglementierte Berufe)
- Wünsche der Arbeitgeber nach Fachkräften
- Kompetenzen können nicht nachgewiesen werden
- Erwartungen des Kunden gegenüber Vermittlung in Verbindung mit rechtlichen Vorschriften

Lösungen/Möglichkeiten/Chancen

- Nutzung von Regelinstrumenten für diese Zielgruppe (U 25; Ü 25; Berufsberatung; EQ; Umschulung...)
- Verweis an IBAS
- Erfassung Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Weiterbildung
- Praktikum und Probearbeit ermöglichen; Verweis an HWK und IHK
- Verständnis zeigen; Alternativen aufweisen

Welche Möglichkeiten und Schwierigkeiten ergeben sich im Rahmen der Kompetenzfeststellung von Flüchtlingen, die nicht über ausreichende deutsche (oder englische) Sprachkenntnisse verfügen? Erarbeiten Sie Lösungsvorschläge und präsentieren Sie diese im Plenum!

- Dolmetscher (HEGA 04/08)
- Bekannte und Familie als Übersetzer
- Nutzung von Bilderkarten
- Aushänge in verschiedenen Sprachen mit Hinweis auf Dolmetscher bei Vorsprachen
- Übersetzungsprogramme (Google; App`s)
- Mini-Arbeitspaket
- Abfrage bisheriger Tätigkeiten
- Einkauf Maßnahmen nach § 45 SGB III) - u.a. „Perf“ – Perspektive Flüchtlinge (2 Wo. Kompetenzfeststellung; 6 Wo. Praktische Erprobung; 4 Wo. Bewerbungscoaching inklusive 2 Std. berufsbezogenes Deutsch/Woche)



Input und Austausch TEIL 2

Aktuelles aus dem ESF-BAMF – Programm **Norbert Boldt, BAMF**

„Es ist viel passiert“

Norbert Boldt vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge stellte die aktuellen Entwicklungen im ESF-BAMF-Programm zur Förderung von Integrationskursen und Kursen zur berufsbezogenen Deutschförderung für Migranten vor.

Aufgrund der veränderten Situation bzgl. der Entwicklung der Flüchtlingszahlen und der aktuellen Gesetzesänderungen, gab es auch im ESF-BAMF-Programm umfangreiche Änderungen. So wurde seit September die ursprüngliche Budgetierung zwischenzeitlich aufgehoben. Jeder Träger kann nun so viele Kurse anbieten, wie er will. Für das Jahr 2016 werden insgesamt 113 Mio. Euro zur Verfügung stehen. Das ist eine Verdopplung der Mittel zum Vorjahr. Hinzu kommen weitere Bundesmittel, um die Kofinanzierung abzusichern. Auch die maximale Teilnehmerzahl der Kurse wurde auf 25 Teilnehmende angehoben. Ein darüber hinausgehender Bedarf an Teilnehmerplätzen könne ab Mitte 2016 durch eine parallel startende nationale Förderung berufsbezogener Deutschkurse gedeckt werden. Herr Boldt betonte dabei, dass Konkurrenzprogramme vermieden werden sollten. Eine Koordinierung der Landes-, Bundes- und EU-Förderprogramme erachtet er daher als sehr sinnvoll.

In der Diskussionsrunde äußerte sich Herr Boldt dazu, dass Wünsche bzgl. anderer Formen für Sprachkurse, wie beispielsweise Abend- oder Wochenendkurse oder Kombinationen aus Integrations- und berufsbezogenen Deutschkursen, an ihn herangetragen werden können. Als gelungene Koordinierung von europäischen und nationalen Mitteln sieht Herr Boldt z.B. die Möglichkeit, durch Landesförderprogramme Kurse vom Sprachniveau A0 auf A1 anzubieten, um das Einstiegssprachniveau für die ESF-BAMF-Kurse zu erlangen. Des Weiteren sieht er die Möglichkeit neben den Euro-Schulen als ESF-BAMF-Kursträger weitere Kooperationspartner mit aufzunehmen.

→ siehe Präsentation mit weiteren Informationen auch zu den einzelnen Förderregionen, der voraussichtlichen Mittelplanung für 2017 und 2018 sowie die tatsächlichen Kurs-zahlen der letzten Förderperioden.

Sprache aktuell – aktuelle Situation der Sprachförderung in Verbindung mit Integrationsinstrumenten und dem Integrationsprozess **Werner Wendel, SMGI**

Herr Wendel stellt zunächst die Wege zum Spracherwerb in der beruflichen Bildung und Berufsvorbereitung dar. Stand Dezember 2015 wurden 1600 Schüler in 80 Klassen unterrichtet.

Spracherwerb ist der zentrale Schlüssel für die Integration in den Arbeitsmarkt. Deswegen ergänzt das SMGI mit seiner Richtlinie Spracherwerb die Regelangebote des Bundes (BAMF-Kurse bzw. Kurse der BA bis 2015). Ziel der Richtlinie ist es Angebote zu Spracherwerb in allen Landkreisen zu koordinieren, um den individuellen Spracherwerb zu verbessern. Dabei sollten auch die Prozesse parallelisiert werden, bspw. Sprachkurse und Anerkennungsverfahren.

→ siehe Präsentation mit weiteren Ausführungen, Zahlen und Fakten.



Zugangsvoraussetzung und Förderung von Praktika, Ausbildung und Studium für humanitäre Zuwanderer

André Kostov, Agentur für Arbeit Dresden

Integration durch Bildung

Herr Kostov erläutert zunächst die verschiedenen Zugänge für Geflüchtete zum Arbeitsmarkt abhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Hinweise gibt er auch zu den möglichen Förderinstrumenten.

80 % der Geflüchteten haben keinen ausreichenden Berufsabschluss, allerdings sind die hohen deutschen Standards oft nicht mit den erworbenen Abschlüssen im Ausland vergleichbar. Die überwiegende Mehrheit der Geflüchteten sind unter 30 Jahre alt, nur ein Viertel davon sind Frauen. Spracherwerb, Bildung und die Maßnahmen der Berufsorientierung werden also besonders wichtig bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Auf einige Aspekte geht Herr Kostov gesondert ein.

Bei der Aufnahme eines Studiums gibt es einige Hindernisse, bspw. gibt es häufig Studienverbotsauflagen der Ausländerbehörden, eine eigene Krankenversicherung ist nötig und die Geflüchteten haben keinen Anspruch auf BaFöG.

Für die Aufnahme von Praktika empfiehlt Herr Kostov immer die Ausländerbehörde zu informieren, um Probleme mit dem Zoll zu vermeiden.

Es braucht logische Förderketten, die eine Strategie der kleinen Schritte verfolgen. „Deutsch lernen – Berufsorientierung – Qualifikation – Arbeitsmarktintegration“.

→ [siehe Präsentation mit weiteren Ausführungen, Zahlen und Fakten.](#)

Kathrin Herbst, Förderprogramm IQ

Das Know how von IQ nutzen

Kathrin Herbst vom IQ Netzwerk Sachsen stellte die aktuellen IQ-Angebote im Bereich des Handlungsschwerpunkts Interkulturelle Kompetenzentwicklung vor. Darunter sind z.B. Info-Veranstaltungen und/oder Tagesseminare zu den Themen „Anerkennung ausländischer Qualifikationen“, „Flüchtlinge auf dem Weg in den Arbeitsmarkt“, „Interkulturelle Kompetenz – Grundlagen“, „Sprachsensibel beraten“ und „Job trifft ausländische Fachkraft“, zugeschnitten auf verschiedene Zielgruppen. Mit dem Projekt RESQUE continued bzw. RESQUE 2.0 und der Bundesagentur für Arbeit gibt es Kooperationen im Schulungsbereich.

Darüber hinaus wurden 2015 zwei Instrumente entwickelt und erprobt, die das Thema Zuwanderung regional bzw. hausintern gut verankern: die Regional- bzw. Strategieworkshops. Diese Instrumente sollten idealerweise den Schulungen vorgeschaltet sein. IQ stellt hier gern sein Know how zur Verfügung und unterstützt bei der Vorbereitung und Durchführung.

→ [sich Präsentation für Genaueres zu den Themen, Zielgruppen und Kooperationen.](#)

4. Abschluss

Die Teilnehmer an dieser Netzwerktagung loben die Impulse und die Themenvielfalt. Der Blick wurde durch die Referenten erweitert und es war möglich voneinander zu lernen. Besonders hervorgehoben wurde die Perspektive von Herrn Pfennig (Arbeitgeber), der sehr spannend und ausführlich aus seiner Praxis berichtete. Auch die Mitwirkung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Leitungsebenen zeigt die Sensibilität im Umgang mit den großen Herausforderungen.

Für die nächste Tagung wird angeregt, dass die Jobcenter der Optionskommunen mit einbezogen werden sollen, ebenso wäre die Perspektive von Bildungsträgern interessant. Angesprochen wird auch, dass mehr Raum für kreative und neue Ideen notwendig wäre. Die Organisatoren nehmen die Hinweise in ihre Planung für die 4. Fachveranstaltung auf. Diese soll im April 2016 stattfinden.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



www.netzwerk-iq-sachsen.de
www.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“