

Geflüchtete Menschen und Betriebe zusammenbringen

Unternehmensansprache, ein Schlüssel zum Erfolg – Erfahrungen aus dem Kreis Gütersloh

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen braucht eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und Wirtschaft. Das Jobcenter Gütersloh hat das erkannt und beschäftigt sich nun intensiv damit, welche Wünsche und Erwartungen Unternehmen an Flüchtlinge haben.

Der Kreis Gütersloh befindet sich mit einer niedrigen Arbeitslosenquote von 4 % und einer prosperierenden Wirtschaft in einer stabilen Arbeitsmarktlage. Gute Voraussetzungen, um Flüchtlinge zu integrieren. Sowohl die Zahl der deutschstämmigen Langzeitarbeitslosen als auch der mit ausländischen Wurzeln konnte seit 2014 deutlich reduziert werden. Integration in den Arbeitsmarkt scheint hier zu gelingen.

Der Zuzug von geflüchteten Menschen veränderte jedoch die Zusammensetzung der Gruppe erwerbsfähiger Leistungsberechtigter nach dem SGB II erheblich. Waren es vor 2015 noch 598 Personen aus Kriegs- und Krisenländern, die Leistungen nach dem SGB II bezogen, so sind es heute über 3.000 und damit mehr als die Hälfte aller Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Von 44 % der registrierten Personen im Jobcenter mit ausländischen Wurzeln stammen 22 % aus Kriegs- und Krisenländern. „Der Großteil der Flüchtlinge bringt zudem nicht die Qualifikationen mit, um sie schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren“, sagt der Abteilungsleiter für Arbeit und Ausbildung des Jobcenters Gütersloh Rolf Erdsiek. Daher suchte das Jobcenter nach neuen Lösungsansätzen. Ergebnis war ein ambitio-



niertes Modellprojekt (Ende der Laufzeit: Mai 2018), das mit Mitteln des Landes-ESF gefördert wurde.

Lokale Wirtschaft und Jobcenter in Kooperation

Da der Arbeitsmarkt in Gütersloh aufgrund seiner stabilen wirtschaftlichen Situation grundsätzlich das Potenzial hat, Erwerbsfähige aufzunehmen, ging das Jobcenter auf Vertreter der Wirtschaft aus der Region zu, darunter die Industrie- und Handelskammer (IHK), die Handwerkskammer (HwK) und die Wirtschaftsförderung ProWi), um gemeinsam Ansätze zu entwickeln, wie man Neuzuwanderer mit deren Qualifikationshintergrund in den heimischen Arbeitsmarkt integrieren kann. Dazu holte sich das Jobcenter zwei Unternehmensscouts ins Boot, die auf Betriebe zugehen und diese für betriebliche Maßnahmen wie Praktika, Ausbildung oder Kompetenzfeststellung im betrieblichen Umfeld gewinnen sollten. Zusätzlich wurden

zwei Integrationscoachs eingesetzt, die den Teilnehmenden des Projekts Hilfestellung im Alltag leisten. Sie bilden zudem die Schnittstelle zwischen Teilnehmenden, Betrieben, Arbeitsberatern und Unternehmensscouts.

Ziel des Projekts war es, die Prozesse im Jobcenter zu optimieren und die lokale Wirtschaft stärker in den Integrationsprozess einzubinden. Es wurden drei Handlungsfelder mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielsetzungen entworfen. Handlungsfeld I befasst sich mit der Optimierung der Organisation und Prozesssteuerung im Jobcenter. Das bedeutet, die eigenen Strukturen so auszurichten, dass man besser auf die Bedürfnisse von Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderern und insbesondere der Flüchtlinge eingehen kann. Mithilfe intensiver Einzelberatung durch neu bestellte und spezialisierte „Arbeitsberater Migration“ sowie der Unterstützung durch arabischsprachige Sprachmittler bei alltäglichen Problemen wie Behördengängen soll zum einen bes-



Rolf Erdsiek, Abteilungsleiter für
Arbeit und Ausbildung des Jobcenters
Gütersloh

ser auf die Flüchtlinge eingegangen werden. Zum anderen sollen deren Stärken herausgefunden sowie bisherige berufliche Erfahrungen erkannt und soweit möglich anerkannt werden. Um das Sprachniveau besser als bisher zu erfassen und hierzu tagesaktuelle Zahlen auswerten zu können, wurden zusätzliche Erfassungsmöglichkeiten in das Fachverfahren AKDN des kommunalen Jobcenters implementiert. Auf Basis dieser Daten können dann Bedarfe beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) angemeldet und die Sprachkurse bedarfsorientierter ausgerichtet werden.

Im zweiten Handlungsfeld werden durch innovative Coaching- und Aktivierungsmaßnahmen berufliche Perspektiven eröffnet. Hierzu zählen die beiden Maßnahmen BPZ und BOZ. Die Berufliche Perspektive für Zuwanderer (BPZ) setzt schon während des Sprachkurses ein und bietet im Rahmen eines individuellen Coachings eine erste Arbeitsmarktorientierung, um Anschlussperspektiven für die Zeit nach dem Sprachkurs zu schaffen. Die Berufliche Orientierung für Zuwanderer (BOZ) schließt daran an und versucht, die Flüchtlinge durch Praktika in eine Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln.

Um Arbeitgeber für die Unterstützung bei der Einstellung von Flüchtlingen zu gewinnen, ist auch eine adäquate Ansprache der Unternehmen von großer Bedeutung. Hierzu wurden im dritten Handlungsfeld die Unternehmensscouts eingesetzt, die Bedarfe der Unternehmen erfassen und gemeinsam mit den Integrationscoachs geflüchtete Menschen aus der Region in ein Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis in den Betrieben bringen wollten.

Mithilfe intensiver Betreuung durch Integrationscoachs schon während der Sprachförderung sollen frühzeitig Berufsperspektiven eröffnet werden. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Betrieben wird ein nahtloser Übergang von Sprachkurs in Ausbildung oder Beruf gewährleistet. So weit, so ambitioniert. Doch welche Maßnahmen sind im Einzelnen notwendig, um die beteiligten Arbeitsmarktakteure zusammenzubringen und kann man daraus nützliche Strategien hinsichtlich der Ansprache von Unternehmen ableiten?

Strategien zur Akquise von Unternehmen

Um solch eine große Herausforderung anzugehen, ist es grundsätzlich wichtig, „dass man ein Team von Experten aufbaut. Mit den Unternehmensscouts, Integrationscoachs und Sprachmittlern haben wir uns die nötige betriebswirtschaftliche, sozialpädagogische und sprachliche Fachkompetenz geholt, um andere Lösungswege einzuschlagen“, so Rolf Erdsiek.

Ein weiterer Ansatz im Laufe des Projekts war die Verbesserung im Bereich der Kommunikation zwischen dem Jobcenter, den Sprachkursträgern, der Wirtschaftsförderung, den Städten und Gemeinden sowie dem BAMF. Um den Austausch von Informationen effektiver zu gestalten, wurden aus der Gruppe der vorhandenen Belegschaft motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewählt, die als spezialisierte „Arbeitsberater Migration“ Flüchtlinge unter und über 25 Jahren intensiv begleitet sollten. Diese Spezialisten wurden durch neu eingestellte Mitarbeitende aufgestockt. Zwei von ihnen sind arabisch in ihrer Muttersprache. Alle Arbeitsberater Migration kümmern sich ausschließ-

lich um die Arbeitsmarktintegration bis zur Beendigung des Sprachkurses und lernen so die Flüchtlinge kennen, können deren Stärken identifizieren und darauf aufbauend gegebenenfalls weitere Maßnahmen einleiten, wie z. B. die Anerkennung beruflicher Erfahrungen. Die daraus entstandenen Profilanalysen werden zusammen mit Branchenberichten, die von den Unternehmensscouts zur Ermittlung von Arbeitskräftebedarfen erstellt werden, in einer Datenbank gespeichert. Über ein excelbasiertes Monitoring- und Matchingsystem wurden dann die Bedarfe der Betriebe mit den Bewerberprofilen verknüpft. So konnten einzelne Flüchtlinge unter anderem in die Krankenpflege vermittelt werden, da in den Pflegeeinrichtungen im Kreis Gütersloh der Bedarf an Arbeitskräften groß ist.

Auch der gezielte Einsatz der beiden Maßnahmen BPZ und BOZ hat sich als effektiv erwiesen. So konnte nicht nur Durchhaltefähigkeit während des Besuches von Sprachkursen verbessert und Abbrüche reduziert werden, sondern auch individuell zusammen mit den Neuzuwanderern abgestimmte Integrationspläne erarbeitet werden, um möglichst kurzfristig Anschlüsse zu organisieren. Nach wie vor häufig entschieden sich Flüchtlinge für eine schnelle Arbeitsaufnahme, wenn sie die Möglichkeit dazu haben. Viele Flüchtlinge fühlen sich verpflichtet, Familienangehörige in ihrer Heimat oder den Flüchtlingslagern in der Türkei oder Jordanien zu unterstützen.

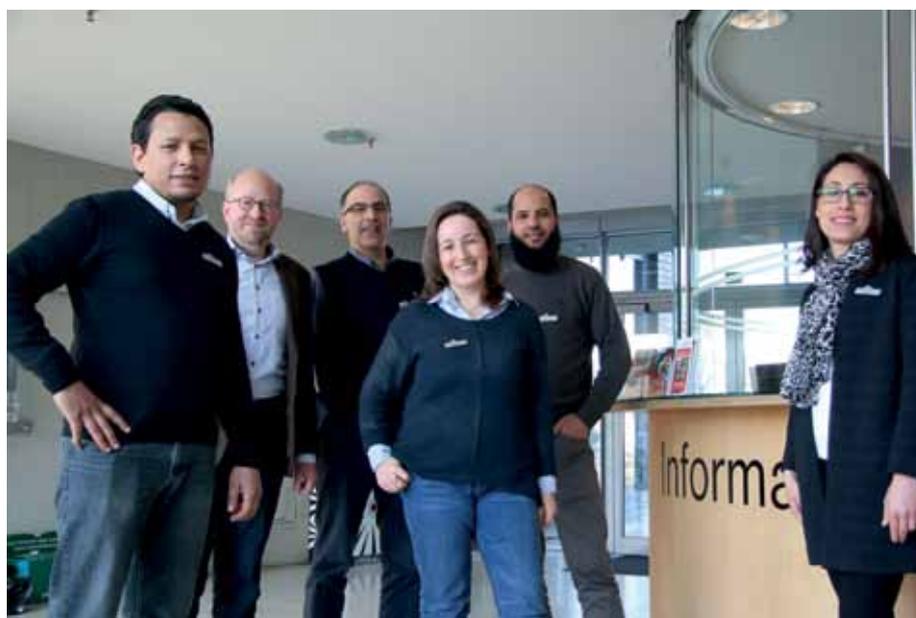
Um nicht die Arbeitsaufnahme gegen die Sprachförderung auszuspielen, wird versucht, berufsbegleitende Sprachkursangebote – Unterricht also vor, während oder nach der Arbeit oder an Wochenen-

den stattfinden zu lassen. So waren in einigen Fällen Sprachförderung und Praktika oder Arbeit vereinbar.

Mit dem Einsatz der beiden Unternehmensscouts wurde zudem die Ansprache der Unternehmen deutlich verbessert. Durch die Teilnahme an Personalleitertagungen sowie Öffentlichkeitsarbeit zum Modellprojekt wurde offensiv auf das Thema der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in der Region und die Unterstützungsangebote der regionalen Akteure aufmerksam gemacht.

Auch der Ausbau von Netzwerkstrukturen spielt eine wichtige Rolle. Ein enger partnerschaftlicher Austausch mit Wirtschaftsförderern und Integrationsbeauftragten der Gemeinden kann schnell Synergieeffekte erzeugen. So organisierten die Scouts mit der Stadt Harsewinkel einen Bewerbungstag bei der ansässigen Gebäudereinigungsfirma Kottmeyer. Hierbei wurden nicht nur die einzelnen Unternehmenssparten vorgestellt, sondern auch Erwartungen des Arbeitgebers wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit klar formuliert. Und es zeigte Wirkung: „Die Teilnehmenden haben das sehr positiv aufgenommen“, berichtet Unternehmensscout Ulrich Friemann. 6 von 16 Teilnehmenden hinterlegten ihre Bewerbungsunterlagen noch am gleichen Tag. Der Bewerbungstag hatte den Effekt, dass Flüchtlinge eine Vorstellung davon entwickeln, wie innerbetriebliche Abläufe in Deutschland aussehen. Denn viele kennen durch die seit Jahren andauernde Kriegssituation im Heimatland solche Strukturen nicht (mehr).

Nach einem ähnlichen Prinzip wie beim Bewerbungstag verlief das zweitägige Speed-Dating mit dem Handwerksbildungszen-



Abteilungsleiter Rolf Erdsiek (2. v. l.) mit den arabisch sprechenden Kolleginnen und Kollegen der Arbeitsberatung Migration

trum in Brackwede, wo die Flüchtlinge aus Gütersloh verschiedene Bauberufe kennenlernen konnten. Am letzten Tag wurden Handwerksbetriebe der Region eingeladen, damit sich Arbeitgeber und Flüchtlinge direkt kennenlernen und beide Seiten für sich feststellen konnten, ob man zusammenpasst. Diese Maßnahme führte zu einigen Praktikumsverträgen – ein erster Schritt in den deutschen Arbeitsmarkt.

Eine große Zahl von Flüchtlingen beruflich zu qualifizieren, ist für das Jobcenter aus eigenen finanziellen Mitteln nicht möglich. Die Idee des Jobcenters: Unternehmen gleich von Beginn an mit einzubeziehen. Sie sollten selbst Anpassungs- und Teilqualifizierungen vornehmen. Dieser Ansatz war jedoch nur von mäßigem Erfolg gekrönt. Kam es aber zu Anpassungsqualifizierungen im Rahmen von Praktika, schloss sich dann meist die Übernahme an. Die Vertreter der Kammern verwiesen auf die schon existierende Einstiegsqualifizierung für Jugendliche – EQ, die eine

Teilqualifizierung mit abdecke. Die Einstiegsqualifizierung beinhaltet ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum mit dem Ziel, junge Menschen an den Ausbildungsberuf heranzuführen.

In weiteren Gesprächen mit Branchenvertretern wurde zudem erkennbar, dass nach der Anfangseuphorie die Erwartungshaltung der Unternehmen an die Flüchtlinge mittlerweile gedämpft war. Vor allem im Bereich der Sprache hatte man höhere Erwartungen. „Der Wille, Geflüchtete in Arbeit zu integrieren, ist nach wie vor vorhanden. Aber für die Unternehmen muss ein betriebswirtschaftlicher Nutzen erkennbar sein“, macht Rolf Erdsiek deutlich. Daher wick man von einem übergreifenden branchenbezogenen Qualifizierungsansatz ab und entschied sich für individuelle betriebsbezogene Maßnahmen im Bereich der Einstiegsqualifizierung (EQ).

Wenige große Arbeitgeber haben aus sozialer Verantwortung heraus eigene klei-



Unternehmens-Scouts Klaus-Michael Schunk (l.) und Ulrich Friemann mit der Integrationsfachkraft Claudia Leewe

ne Maßnahmen – meist auf Basis von Einstiegsqualifizierungen – aufgelegt und selbst finanziert.

Wünsche der Zielgruppe und Erwartungen der Arbeitgeber

Die Erfahrungen des Jobcenters zeigen, dass sich Wünsche auf der einen Seite und Erwartungen auf der anderen teilweise schwer vereinen lassen. „Im Garten- und Landschaftsbau bestehen zwar ideale Voraussetzungen, um vor allem Flüchtlinge mit niedrigem Qualifikationshintergrund zu beschäftigen, aber es scheitert häufig daran, dass viele nicht bei Wind und Wetter draußen arbeiten möchten, und besonders Menschen aus Syrien fragen zunächst häufiger nach einer akademischen Ausbildung als nach als einem handwerklichen Beruf“, sagt Ulrich Friemann. Es muss also erst das Bewusstsein geschaffen werden, dass in Deutschland mit einer dualen Ausbildung im Handwerk gute Chancen auf ein solides Einkommen bestehen. Hierzu trug das Speed-Dating beim HBZ bei und reagierte so auf den hohen Bedarf der wachsenden Branche nach Arbeitskräften.

Auch das Beispiel des Unternehmens Wiesenhof zeigt, dass Bedarf und große Bemühungen allein manchmal nicht ausreichen. Da das Unternehmen stetig wächst, sich aber gleichzeitig kaum noch jemand zum Fleischer ausbilden lassen möchte, hat es große Bemühungen unternommen, um Flüchtlinge für den Beruf zu werben. Mit Halal-Schlachtung, eigener Einstiegsqualifizierungsmaßnahme inklusive Sprachmittlerin und Bustransfer ist es den Flüchtlingen entgegengekommen. Nur fehlte es an der Bereitschaft der Zielgruppe. Hier scheinen die Projektmaßnahmen nicht gegriffen zu haben.

Fazit

Unterm Strich bleibt festzuhalten, dass der Weg, den das Jobcenter eingeschlagen hat, kein einfacher ist, aber Erfolge mit sich bringt. Waren es 2016 noch insgesamt 176 gelungene Integrationen aus den Asylherkunftsländern, hat sich die Zahl im Folgejahr mit 467 mehr als verdoppelt und ist alleine bis Mai 2018 schon bei 285 angelangt – Tendenz steigend. „Allerdings wird sich die Integration durch die Qualifikationsstruktur der Flüchtlinge zunächst auf Branchen mit niedrigem Qualifikationsanspruch beschränken“, sagt Rolf Erdsiek.

Auch was die Erwartungshaltung der Unternehmen und der Geflüchteten betrifft ist man heute nach der Anfangseuphorie und einer zwischenzeitlichen Ernüchterung auf einer gemeinsamen Basis angekommen. Die Flüchtlinge bringen bessere Sprachkenntnisse mit und die Arbeitgeber wissen genauer, wo sie die Bewerber einsetzen können. Die gute Konjunktur beschleunigt ebenfalls die Entwicklung, da Betriebe so eher bereit sind, Anpassungsqualifizierungen im Rahmen von Praktika und Einstiegsqualifizierungen in Kauf zu nehmen. Dennoch werden viele nicht sofort integriert werden können. Ist eine Integration nicht möglich und sind die vorrangigen Integrationsmaßnahmen ausgeschöpft, kann die Nutzung von Arbeitsgelegenheiten eine sinnvolle Möglichkeit sein, um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Mängel bestehen auch noch im Bereich der Grundlagenqualifizierung. Berufskollegleitungen reklamieren Bildungslücken in den Integrationsklassen. Auch große Unternehmen, die Flüchtlinge aus dem Modellprojekt aufgenommen haben, bemängeln

häufig Mathedefizite. Sprachlich haben sich viele Neuzuwanderer zwar verbessert, aber ohne grundlegende Mathekenntnisse können sie dem Unterricht in den Berufsschulen nicht folgen.

Insgesamt haben die Maßnahmen des Jobcenters dabei geholfen, die Beratungsstruktur besser auf die Herausforderung der Zuwanderung auszurichten. Der Bewerbungstag zur Orientierung in der betrieblichen Welt, die engmaschige Begleitung durch Integrationscoachs und der Einsatz von Unternehmensscouts zur besseren Ansprache bei Betrieben führte häufig zu erfolgreichen Integrationen. Um solche Lösungen umzusetzen, bedarf es jedoch großer finanzieller und personeller Mittel. Daher lässt sich „die Integrationsbegleitung durch Coachs und Sprachmittler oder die Datenpflege des excelbasierten Monitoring- und Matchingsystems langfristig schwer aufrechterhalten, da man viel Personal benötigt und uns hierfür dauerhaft die finanziellen Mittel fehlen“, erklärt Rolf Erdsiek, „vielleicht ist dies bei fortbestehender guter Arbeitsmarktlage in wenigen Jahren auch gar nicht mehr nötig.“

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Oliver Schweer, Tel.: 02041 767252
o.schweer@gjb.nrw.de

KONTAKT

Jobcenter Kreis Gütersloh
Abteilungsleiter Arbeit + Ausbildung
Rolf Erdsiek
Tel.: 05241 854318
Rolf.Erdsiek@gt-net.de
www.kreis-guetersloh.de

AUTOR

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de