



Herausforderungen bei kombinierter Sprach- und Arbeitsförderung – Ergebnisse der Arbeitsgruppen

5. Werkstattgespräch zum Thema
„Flüchtlinge im SGB II“ – Förderangebote und rechtskreis-
übergreifende Planung am 21.04.2016

Herausgeber:

G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop

mail@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de

Autor/in:

Dr. Frank Nitzsche
Mai 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Ergebnisse der Arbeitsgruppen	4
2.1 Welche ähnliche Planungen oder konkrete Beispiele gibt es bereits in Ihren Einrichtungen?	4
Kombination von Sprachkursen und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	5
Flexibles Angebot: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung .	5
Unterschiedliche Einschätzungen zum Ablauf von Förderketten	5
Förderangebote werden genutzt und miteinander kombiniert	6
Kooperation mit Trägern	7
2.2 Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Konzeption von gleichartigen Förderangeboten?	7
Zielgruppe	8
Förderangebote.....	8
Bildungsträger.....	8
Ehrenamt	8
2.3 Wie können insbesondere Arbeitgeber und Kammern bei Förderangeboten einbezogen werden?	9
Zusammenarbeit mit Arbeitgebern	9
Matching-Prozess	9
3. Ausblick	10

1. Einleitung

Das 5. Werkstattgespräch der G.I.B. zum Thema „Flüchtlinge im SGB II“ behandelte erste Erfahrungen und Ideen der Jobcenter in NRW zu Förderangeboten für Flüchtlinge und einige Praxisbeispiele für rechtskreisübergreifende Planung.

Vor und nach den Arbeitsgruppen präsentierten Jobcenter und Träger ihre Förderangebote. Diese werden von dem Leitgedanken getragen, Sprachförderung so früh wie möglich mit einem Förderangebot zu kombinieren, das Beratung, Potenzialanalyse sowie Berufsorientierung und -vorbereitung beinhaltet.

Im Zentrum des Interesses standen

- die Kombination von Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB III) und Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III),
- deren jeweiligen Inhalte, insbesondere das Profiling und die Kompetenzfeststellung,
- die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit der Träger,
- erste Überlegungen zu einem rechtskreisverbindenden Übergang von einer Arbeitsgelegenheit gemäß § 5 Abs. 2 AsylbLG zu einer Arbeitsgelegenheit nach § 16 SGB II.

Die drei Arbeitsgruppen setzten sich mit folgenden Fragestellungen auseinander:

1. Welche ähnlichen Planungen oder konkreten Beispiele gibt es bereits in Ihren Einrichtungen?
2. Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Konzeption von gleichartigen Förderangeboten?
3. Wie können insbesondere Arbeitgeber und Kammern bei Förderangeboten einbezogen werden?

2. Ergebnisse der Arbeitsgruppen

2.1 Welche ähnliche Planungen oder konkrete Beispiele gibt es bereits in Ihren Einrichtungen?

Die Ergebnisse in den Arbeitsgruppen verdeutlichen, dass sich die Idee, Sprachkurse und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung miteinander zu kombinieren, bei den Akteuren eine Vielzahl von Unterstützern gewonnen hat. Generell wünschen sich die Jobcentermitarbeiter/-innen Förderangebote, die bestehende Angebote flexibel ergänzen bzw. als Übergangsangebote „Leerlauf“ und Wartezeiten reduzieren. Die Möglichkeit zur flexiblen Kombination von Förderangeboten würde den Fachkräften helfen, die Geflüchteten individueller bei ihren Integrationswegen zu unterstützen.

Kombination von Sprachkursen und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Die Jobcenter nutzen unter anderem Maßnahmekombinationen zur Sprachförderung und Aktivierung, die sich zurzeit in drei Varianten darstellen:

- Aufeinander folgend, d. h. als Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung vor oder nach einem Integrationskurs oder einem weiteren Sprachkurs (Förderzentrum Sprache und Beschäftigung, Jobcenter Kreis Ennepe-Ruhr),
- begleitend, d. h. Aktivierungsmaßnahmen bei Trägern parallel zum Integrationskurs mit der Möglichkeit, je nach Bedarf ein- und auszusteigen (Jobcenter Kreis Coesfeld),
- in Kombination, d. h. ein Träger bietet sowohl den Integrationskurs wie auch Förderangebote nach § 16d SGB II und/oder § 45 SGB III an (Jobcenter Wuppertal).

Auch der ESF-BAMF-Kurs wird als ein verbindendes Element oder als integraler Bestandteil innerhalb einer Maßnahme (Jobcenter Hamm) genutzt.

Flexibles Angebot: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Der Zugang zu den Förderangeboten nach § 45 SGB III wird Teilnehmer/-innen über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) ermöglicht. Dieser soll

- andere Angebote ergänzen (zum Beispiel dadurch, dass diese Maßnahmen bis zu 50 % Sprachförderung beinhalten) oder
- als Übergangsangebot Wartezeiten überbrücken sowie
- flexibel modulare Angebote je nach individuellem Bedarf anbieten.

Unterschiedliche Einschätzungen zum Ablauf von Förderketten

Ein Teil der beteiligten Jobcentervertreter/-innen argumentierten für die Notwendigkeit eines vollständigen Absolvierens des Integrationskurses, um die sprachlichen Voraussetzungen für weitere Förderangebote zu erwerben. Ein anderer Teil argumentierte für die frühzeitige Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten, die mit Sprachförderungsangeboten kombiniert wird.

Unterschiedliche Einschätzungen existieren auch zu exklusiven und inklusiven Angeboten: Zwar sei es wünschenswert, dass geflüchtete Menschen mit Deutschen innerhalb von Maßnahmen in Kontakt kommen, andererseits ist der Organisationsaufwand in der Durchführung höher und nicht alle Angebote können aufgrund der inhaltlichen Anforderungen an die Teilnehmenden zeitnah für geflüchtete Menschen erweitert bzw. geöffnet werden.

Förderangebote werden genutzt und miteinander kombiniert

Eine Reihe von Jobcentern nutzt die vielfältige Angebotspalette der Maßnahmen nach § 45 SGB III: Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) und Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF), Förderzentrum für Flüchtlinge oder die Maßnahme Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS) mit unterschiedlichen Volumina. Ein großes Jobcenter im Ruhrgebiet hatte mit Stand Mai 2016 über 1.400 Maßnahmeplätze eingekauft, davon zusammen mit der lokalen Agentur für Arbeit ca. 700 Plätze PerF und PerjuF. An diesen Maßnahmeangeboten werden vor allem die Inhalte zur kulturellen Orientierung, Kompetenzfeststellung und Praktika geschätzt.

Einzelne Jobcenter bzw. Träger bieten die Teilnahme an PerF in Teilzeit an, sodass ein Integrationskurs nach § 44 ff. AufenthG besucht werden kann. Voraussetzung zur Teilnahme an PerF ist ein bereits erreichtes Sprachniveau A2.¹

Ein Jobcenter berichtete über eine Kombination von Aktivierung und beruflicher Orientierung (§ 45 SGB III) mit Beratung zu gesundheitlichen, vor allem psychischen Problemen und pädagogischer Begleitung.

Eine Vielzahl der anwesenden Jobcenter nutzt zudem Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II, in denen Sprachförderung und Berufsorientierung kreativ miteinander verbunden werden. Die Verzahnung bzw. Kombination mit einem Integrationskurs stellt hier eine neue Entwicklung dar, der durch die BA mit der Fördermaßnahme KompAS und in Optionskommunen wie Wuppertal und Ennepe-Ruhr Kreis Rechnung getragen wird. Die Besonderheit des Wuppertaler Angebotes liegt im integrativen Ansatz. Ein ursprünglich für deutsche und nichtdeutsche Jugendliche eingerichtetes Angebot wurde für Flüchtlinge erweitert.

Arbeitsgelegenheiten werden auch als Sofortangebote eingerichtet, hier besteht eine besondere Herausforderung in der Vermittlung grundlegender Begriffe, wie Sicherheitshinweise in beispielsweise kommunalen Baubetrieben und ähnliche Einrichtungen.

Einzelne (vor allem kommunale) Jobcenter wie der Kreis Warendorf prüfen die Möglichkeiten des „nahtlosen“ Wechsels aus einer AGH nach § 5 AsylbewLG in eine AGH nach § 16d SGB II. Sinnvoll kann aber auch der nahtlose Wechsel in eine Fördermaßnahme nach § 45 SGB III sein, wie beispielsweise in das „Förderzentrum für Flüchtlinge (FF)“ bzw. „Förderzentrum Sprache und Beschäftigung“ im Ennepe-Ruhr-Kreis, in dem Angebote wie Kompetenzfeststellung, Förderung sozialintegrativer und arbeitsmarktintegrativer Aktivitäten sowie betriebliche Erprobungen angeboten werden.

¹ PerF kann laut Produktbeschreibung der BA nur im Bedarfsfall im Anschluss an einen Integrationskurs eingesetzt werden.

Kooperation mit Trägern

Sprachunabhängige und kultursensible Potentialanalysen und Kenntnisfeststellung (vor allem informeller Kompetenzen) spielt zu Beginn einer Förderkette eine wesentliche Rolle. Hier greifen die Jobcenter auf unterschiedliche, vor allem regionale Angebote bei Bildungsträgern, Handwerkskammern oder Kreishandwerkerschaft zurück.

In Köln arbeitet das Jobcenter mit der Jugendhilfe zusammen. Die Kompetenzagenturen Flüchtlingsberatung beraten und begleiten junge Flüchtlinge, zudem vermitteln sie Berufsorientierung und Praktikaplätze. Weitere niederschwellige Angebote sind in Planung: Eine Fördermaßnahme „Einstieg“ soll grundlegende Kultur- und Sprachvermittlung als Sofortangebot über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein leisten. In einem Projekt „Guide to work“ können sich Jobcentermitarbeiter/-innen im laufenden Beratungsgespräch mit dem Arbeitssuchenden an einen Dolmetscher im Haus wenden, der eine Sofortberatung im Einzelfall oder Coaching über eine längere Zeitdauer anbietet und als Wegweiser für die nächsten Integrationsschritte fungiert.

Das JC Hamm lässt durch ein Berufsförderungswerk Kompetenzprofile erarbeiten, die Vermittler/-innen u. a. für gezielte Vermittlung von Geflüchteten nutzen. Je nach Interesse oder Vorqualifikationen absolvieren die Teilnehmenden eine zehntägige berufspraktische Erprobung im Bereich Bau, Elektro, Pflege, Gastronomie. Diese Erprobung erfolgt sprachunabhängig, d. h. ohne Text oder Anamnesebogen. Allerdings sind die Anleiter/-innen z. T. Muttersprachler. Das zertifizierte Kompetenzprofil dient den Integrationsfachkräften zur weiteren Berufswegeplanung und zur Direktvermittlung.

2.2 Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Konzeption von gleichartigen Förderangeboten?

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit kann aus der Sicht der beteiligten Vertreter der Jobcenter weiter verbessert werden. Für rechtskreisverbindende Förderangebote fehlen die rechtlichen Grundlagen. Ein „gemeinsamer Topf“ für rechtskreisverbindende Maßnahmen wäre eine Lösung. Dazu müsste bundesweit ein einheitliches System bzw. Angebote für Geflüchtete entwickelt werden.

Ein größeres Problem, vor allem in den Landkreisen, ist der Umzug einer Reihe von Geflüchteten nach deren Anerkennung als Flüchtling. Zudem hat sich die prognostizierte Zahl der Leistungsberechtigten im SGB II bislang nicht realisiert. Die Planung der Förderangebote stellt sich auch deshalb als schwierig da.

Bei all dem dürfen die bisherigen Zielgruppen, vor allem die Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden, nicht vergessen werden. Auch deshalb ist die Konzeption von integrativen Förderangeboten wünschenswert. Für welche Zielgruppe, in welchen Maßnahmenformaten und in welchem Umfang die Teilnahme an integrativen Förderangeboten sinnvoll ist, bleiben Fragen, die sich die beteiligten Jobcenter stellen.

Zielgruppe

Die Herausforderungen bei der Zielgruppe liegen im Umgang mit kulturellen Gegebenheiten, bei der Aufrechterhaltung von Motivation aufgrund von langen Wartezeiten, psychischen Problemen aufgrund traumatischer Fluchterfahrungen und der Tatsache, dass viele Geflüchtete Schulden bei Fluchthelfer/-innen zurückzahlen müssen. Auch die Heterogenität der Zielgruppe muss im Blick behalten werden, wobei es laut Aussage der Anwesenden anscheinend in Fördermaßnahmen nicht zu Auseinandersetzungen aufgrund von Religion, Geschlecht oder Politik gekommen ist.

Förderangebote

Für die beteiligten Vertreter/-innen der Jobcenter ist das unzureichende Angebot an Integrationskursen aufgrund von Lehrkräftemangel und Mindestteilnehmerzahl bei den einzelnen Angeboten eine wesentliche Herausforderung, da ein sprachliches Mindestniveau die Voraussetzung für die Inanspruchnahme weiterer arbeitsmarktlicher Förderangebote ist. Zudem ist die Kombination mehrerer Angebote (parallel und aufeinanderfolgend) ein gewisser Verwaltungsaufwand für die Bildungsträger, aber auch für Jobcenter, die Einführung von Maßnahmen wie Förderzentrum für Flüchtlinge und KompAS wird demzufolge begrüßt. Inwieweit die Trägerlandschaft eine Passung zwischen Integrationskurs und arbeitsmarktlicher Förderung gewährleisten und in ausreichender Zahl Teilnehmer/-innenplätze bei KompAS anbieten bzw. besetzen kann, ist offen.

Aufgrund der erst seit kurzem begonnenen Maßnahmen und somit fehlenden Erfahrungen mit Förderangeboten für Geflüchtete kann man diese nicht noch aus- bzw. bewerten. Deren Inhalte erscheinen „auf den ersten Blick“ oft identisch, zu wesentlichen Erfolgsfaktoren in den Angeboten müssen noch Erfahrungen gesammelt werden. Weiterhin fehlt sowohl die Transparenz über lokale und regionale Förderangebote anderer Träger, Vereine, Initiativen etc. wie auch die Übersicht, welche Institutionen auf Landes- und Bundesebene zusätzliche Förderangebote für Geflüchtete anbieten.

Bildungsträger

Der Personalmangel bei Bildungsträgern ist vielerorts spürbar und erschwert eine erfolgreiche Umsetzung bzw. limitiert die Zahl der Angebote bei Ausschreibungen. Mit einer kreativen Kombination von Maßnahmen einzelner Träger ist eine Koordination der Angebote der Trägerlandschaft verbunden. Dafür steht nur wenig Personal in den Jobcentern zur Verfügung.

Ehrenamt

Die Zusammenarbeit mit Personen in ehrenamtlichen Funktionen stellt ein großes Potenzial für eine gelingende arbeitsmarktliche Integration dar. Vor allem die persönlichen Netzwerke und die Unterstützung durch Begleitung und Beratung sind sehr wertvoll.

Die Vernetzung und Koordination vor Ort mit der Vielzahl im Ehrenamt tätigen Personen ist eine weitere große Herausforderung für die Mitarbeiter/-innen der Jobcenter.

2.3 Wie können insbesondere Arbeitgeber und Kammern bei Förderangeboten einbezogen werden?

Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Kammern wird als positiv bilanziert, vielfältige Formen der Zusammenarbeit werden entwickelt, die Intensität in der Zusammenarbeit bei Praktika-Angebote für Geflüchtete gestaltet sich regional unterschiedlich. Arbeitgeber bieten Praktikaplätze und Handwerkskammern Kompetenzfeststellungsverfahren in ihren Werkstätten an. Einige Jobcenter haben Task Forces eingerichtet, die sich um alle Fragen der Zusammenarbeit mit Arbeitgeber kümmern. Gleichzeitig sind einige Arbeitgeber-Service der Jobcenter in die Kommunalen Foren bzw. runden Tische eingebunden.

Vor dem ersten Kennenlernen von Arbeitgebern und Geflüchteten sollten beide Seiten ggf. durch Mitarbeiter/-innen der Jobcenter vorbereitet werden. Einige Anwesende verwiesen darauf, dass einerseits die Arbeitgeber offen hinsichtlich der Beschäftigung von Flüchtlingen sind, andererseits müssten deren Erwartungen an Bildungs- und Sprachkompetenzen ebenso gedämpft werden, wie die Erwartungen der Geflüchteten, nach wenigen Monaten Anlernzeit vollständig im Berufsleben zu stehen.

Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Vor allem der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für eine Maßnahme beim Arbeitgeber (AVGS-MAG) nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III, bei dem Teilnehmende sich orientieren, ausprobieren und betriebliche Praxis aneignen können, ist ein etabliertes Verfahren, von dem Geflüchtete profitieren. Darüber hinaus sind Einstiegsqualifizierung (EQ), ein Praktikum zur Berufsorientierung mit einer Dauer von maximal drei Monaten, Probebeschäftigung oder Hospitation möglich. Jobcenter haben Mitarbeiter/-innen abgestellt, die Praktikastellen akquirieren.

Einige Jobcenter betonen den Anspruch, den Arbeitgebern ein „Gesamtpaket“ zu schnüren, das neben einer Beratung und ggf. Förderung eine weitere personelle Begleitung beinhaltet. Den Arbeitgebern müsse ein/e „Kümmerer/-in“ notwendigerweise zur Seite gestellt werden. Andere Jobcenter reagieren auf individuelle Wünsche der Arbeitgeber und bieten weitere Förderungsleistungen zurückhaltend an.

Matching-Prozess

Es existieren vielfältige Möglichkeiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer miteinander in Kontakt zu bringen. Sogenannte Ausbildungspaten unterstützen Geflüchtete bei der Suche nach Ausbildungsplätzen und Ansprache bzw. Bewerbungen bei Arbeitgebern. Bei „Speed-Dating“-Veranstaltungen können sich dutzende Bewerber bei Arbeitgebern vorstellen. Jobcenter informieren über Fördermöglichkeiten und stellen Bewerberprofile bei Arbeitgeber-Frühstücken mit bis zu 150 Teilnehmenden vor. Mitarbeiter/-innen des Arbeitgeberservices der Jobcenter organisieren Betriebsbesichtigungen und Ausbildungsmessen für jugendliche Geflüchtete.

3. Ausblick

Die Beteiligten diskutierten vor allem über die Herausforderung, den Geflüchteten einen individuell passenden Integrationsweg zu ermöglichen. Dabei wurde der Gedanke unterstützt, möglichst inklusive Angebote mit deutschen und nichtdeutschen Arbeitssuchenden zu ermöglichen. Einen Königsweg gibt es nicht, wie so oft müssen die Lösungen zur örtlichen Situation und zu den Rahmenbedingungen passen. Kreative Maßnahmen nach § 45 SGB III sowie ein „Comeback“ der Arbeitsgelegenheiten deuten sich als sinnvolle Überbrückungs- und integrationsvorbereitende Maßnahmen an.

Um möglichst individuelle passende Angebot zu ermöglichen, sollte bereits zu Beginn der Integrationsarbeit eine umfassende und intensive Potentialanalyse erfolgen, die Antworten unter anderem auf folgende Fragen ermöglicht:

- Welche formellen und informellen Kompetenzen bringt der Geflüchtete mit?
- Was genau kann er/sie auf welchem Niveau in dem entsprechenden Berufsfeld?
- Was sind seine Ziele?
- Was sind seine Wertehaltungen?
- Ist er psychisch stabil?
- Wie ist seine Lebenssituation zurzeit?
- Was ist den Fachkräften als nächster Schritt auf dem Weg zur Integration zu empfehlen?

Nachvollziehbare und weiterführende Antworten auf diese Fragen können von qualitativ hochwertigen Profilings und Kompetenzfeststellungsverfahren beantwortet werden. Eine Auswahl von Angeboten wird die G.I.B. beim 6. Werkstattgespräch vorstellen.