

Nordlicht Werkstattgespräch

Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt: Erfahrungen und Konzepte

—

Dokumentation / Hamburg, 29. Oktober 2015

Nordlicht Werkstattgespräch
Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt:
Erfahrungen und Konzepte

—

Nordlicht Management Consultants GmbH
Zirkusweg 1 / D-20359 Hamburg
Ihr Ansprechpartner: Tobias Bergmann
Telefon +49 (0)40 / 31 99 35-101
Mobil +49 (0)151 / 21 23 77 88
tb@nordlicht-consultants.com

Nordlicht Werkstattgespräch
Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt:
Erfahrungen und Konzepte

–

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen	2
3	Lokale Ansätze zur Integration von Geflüchteten in Arbeit	5
4	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	10

1 Einleitung

Im September 2015 fanden zwei Nordlicht Werkstattgespräche zum Thema „Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt: Erfahrungen und Konzepte“ in Frankfurt statt.

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der Praxis wurde diskutiert, was Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen in Arbeit sind und welche Ansätze es vor Ort bereits gibt.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichteten, dass es bei Ihnen vor Ort Angebote für geflüchtete Menschen bzw. für Migrantinnen und Migranten gibt. Häufig sind diese jedoch nicht zielgruppenspezifisch auf Flüchtlinge und deren besondere Bedürfnisse zugeschnitten. Dies spiegelte sich in der Punktabfrage wider: Keiner der Teilnehmenden gab an, dass sich ihre/seine Organisation in keinster Weise gerüstet sieht für die Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit. Zugleich zeigt dieses Stimmungsbild auch, dass bislang noch keine Organisation ideal auf die Arbeitsintegration von Flüchtlingen vorbereitet ist, sondern vielmehr vereinzelte Ansätze ohne Verankerung in einem ganzheitlichen Konzept vorhanden sind.

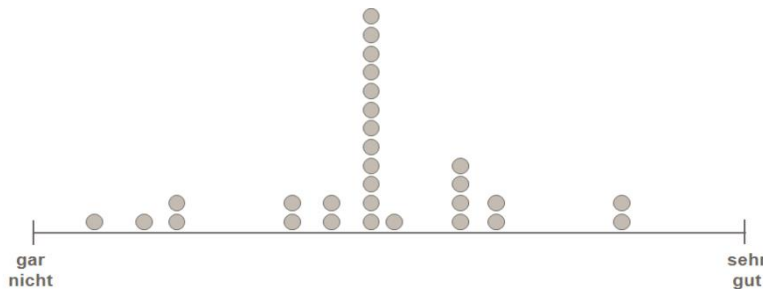


Abbildung 1: Punktabfrage " Wie gerüstet ist Ihre Organisation für die Integration von Flüchtlingen in Arbeit?"

In Rahmen dieses Werkstattgespräches wurde auch das Konzept der „Arbeitsintegrationsagenturen für Flüchtlinge“ vorgestellt (siehe Anhang). In der Diskussion mit den Teilnehmenden wurde dieses auf seine Tragfähigkeit überprüft und gemeinsam weiterentwickelt.

Wir möchten uns bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bedanken, die sich an diesem Werkstattgespräch beteiligt haben.

Tobias Bergmann / Geschäftsführer
Nordlicht Management Consultants

2 Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Nordlicht Management Consultants diskutieren seit Beginn des Jahres mit Expertinnen und Experten aus der Praxis, wie Deutschland Flüchtlinge in Arbeit integrieren kann. Im Rahmen der beiden Werkstattgespräche konnten wir die Ergebnisse unserer Erfahrungen in sieben Erfolgsfaktoren verdichten. Damit wollen wir Praktikerinnen und Praktikern Hinweise geben, wie eine erfolgreiche Integration gelingen kann.

1. **Kompetenz und Qualifikation müssen schnell erkannt und konsequent anerkannt werden.**

Eine Voraussetzung für die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt stellt ein frühzeitiges Screening ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen dar. Idealerweise sollten Flüchtlinge mit einer grundsätzlich positiven Bleibeprognose bereits während der Erstaufnahme systematisch erfasst und diese Daten den zuständigen Arbeitsmarkt-Akteuren zugänglich gemacht werden. Darüber hinaus sollte eine verbindliche Beratung hinsichtlich der Anerkennung bereits bestehender Qualifikationen erfolgen. Mit den bundesweit eingerichteten Anerkennungsberatungsstellen wurde dazu bereits ein Schritt in die richtige Richtung gemacht, allerdings ist die Zugangsschwelle für Flüchtlinge immer noch zu hoch.

2. **Folgendes Paradox gilt es aufzulösen: Ohne ausreichende Deutschkenntnisse ist keine Arbeitsmarktintegration möglich, aber ohne Arbeitsmarktintegration können auch keine ausreichenden Deutschkenntnisse erworben werden.**

Für viele Arbeitgeber sind ausreichende Deutsch- bzw. Sprachkenntnisse eine Grundvoraussetzung für die Einstellung einer Kandidatin oder eines Kandidaten. Zugleich können Flüchtlinge keine ausreichenden Sprachkenntnisse erlangen, wenn sie nicht (beruflich) integriert sind. Daher gilt es die Anspruchshaltungen der Arbeitgeber zu flexibilisieren, da es Tätigkeitsbereiche wie z. B. das Handwerk gibt, in denen auch ohne fließendes Deutsch einer Tätigkeit erfolgreich nachgegangen werden kann. Zugleich muss es gelingen jedem Flüchtling mit positiver Bleibeprognose direkt im Anschluss an seine Registrierung Zugang zu einem Sprachkurs zu ermöglichen. Dabei muss sichergestellt werden, dass die Zugangsmöglichkeiten für Sprachkurse so lange erhalten werden, bis angemessene Sprachkenntnisse (mind. B2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)) erworben werden können.

Deshalb braucht es Programme die parallel, nicht sequentiell funktionieren.

3. Ohne Ausbildung wird eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt nicht möglich sein – deshalb müssen auch erwachsene Flüchtlinge ausgebildet werden.

Ohne formale Qualifikation läuft auf dem deutschen Arbeitsmarkt nichts. Daher gilt es Flüchtlinge, die voraussichtlich dauerhaft in Deutschland bleiben werden, auch auszubilden, wenn sie das „normale“ Alter für eine Ausbildung bereits überschritten haben. In diesem Sinne ist auch eine Weiterentwicklung der jeweiligen Unternehmenskultur notwendig.

4. Unternehmen können und müssen bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt in die Pflicht genommen werden.

Die Integration von Geflüchteten in Arbeit ist keine rein staatliche Aufgabe, sondern eine gemeinschaftliche Aufgaben von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern und Unternehmen. Diesen Gedanken gilt es innerhalb der Wirtschaft zu verfestigen. Schließlich sind Unternehmen auch die Nutznießer von qualifiziertem Personal, wie z. B. bei der dualen Ausbildung.

5. Alle Leistungen für geflüchtete Menschen müssen gebündelt angeboten werden.

Eine Vielzahl von Akteuren sind für die Integration von Geflüchteten in Arbeit verantwortlich und notwendig: Kommunen, Arbeitsagentur, Jobcenter, BAMF, Verbände und Kammern. Ein „Runder Tisch der Akteure“ reicht dafür jedoch nicht aus, es bedarf auch eines gemeinsamen Daches – einer Arbeitsintegrationsagentur für Flüchtlinge (siehe Konzept im Anhang).

Diese „Arbeitsintegrationsagenturen“ haben die Aufgabe geflüchtete Menschen frühzeitig an den Arbeitsmarkt heranzuführen und die notwendigen Unterstützungsleistungen für die Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu bündeln und zu koordinieren. Dabei können diese Akteure analog wie bei den bestehenden Jugendberufsagenturen formal unabhängig zusammenarbeiten. In Hamburg ist ein solches Bündnis mit dem Titel „W.I.R – work and integration for refugees“ bereits in der Realisierung.

6. Zielgerichtete Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration benötigen mehr Wissen über die sozioökonomische Struktur der Geflüchteten.

Eines der größten Probleme bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist, dass es noch kein ausreichendes Wissen über Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikation der Geflüchteten gibt,

wenn diese einen Aufenthaltstitel bekommen und damit in die Betreuung des Jobcenters übergehen. Ohne dieses grundlegende Wissen können keine zielgerichteten Maßnahmen konzipiert und angeboten werden. Vielmehr führt dies dazu, dass geflüchtete Menschen aktive Leistungen empfangen, die nicht auf ihre speziellen Bedürfnisse in Hinblick auf Sprache, Gesundheitsstand und Qualifikation zugeschnitten sind.

7. Zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration bedarf es eines ganzheitlichen Konzeptes über alle beteiligten Akteure hinweg, welches auch eine zeitliche Dimension für einzelne Schritte umfasst.

Bisher sind die Verantwortlichkeiten bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zwischen Arbeitsagentur und Jobcenter entsprechend des rechtlichen Status der geflüchteten Menschen verteilt. Dadurch entstehen allerdings Schnittstellenverluste, z. B. durch Informationsdefizite. Darüber hinaus agieren beide Akteure nicht überall abgestimmt, sodass kaum Synergien verwirklicht werden können. Es bedarf daher eines ganzheitlichen Vorgehenskonzeptes, welches alle Prozessschritte - von der Ankunft bis zur Integration in Arbeit/Ausbildung - mit Verantwortlichkeiten, Maßnahmen und Zeithorizonten umfasst. Nur dadurch kann die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zeitnah und effizient vorangetrieben werden.

3 Lokale Ansätze zur Integration von Geflüchteten in Arbeit

In Kleingruppen tauschten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Werkstattgespräche zu lokalen Ansätzen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus. Anschließend wurden diese anhand folgender Dimensionen vorgestellt:

- WARUM? – Welches Ziel hat der Ansatz?
- WAS/WER? – Welche Zielgruppe spricht der Ansatz an?
- WIE? – Was ist der Inhalt bzw. die Vorgehensweise des Ansatzes?
- WOZU? – Was ist die gewünschte Wirkung des Ansatzes?

Warum?	Was? Wer?	Wie?	Wozu?
Arbeitsgelegenheit, Herrichtung von Wohnraum, Übergangsunterbringung	Interessierte Leistungsbezieher AsylBLG	Herrichtung von Wohnraum unter Anleitung eines Bildungsträgers	Arbeitsgelegenheit, Spracherwerb / Integration, niedrigschwellig
Geflüchtete von Beginn an in Bewegung bringen	Geflüchtete mit Bleibeperspektive	GZ-Arbeit, Sprachkurse, Zusteuern zur BA	Frühzeitige Sprach- und Beschäftigungs- förderung
Basis für Integration schaffen	Geflüchtete mit hoher Bleiberechtswahr- scheinlichkeit + Potential	Perspektive für Flüchtlinge (Per F)	Verbesserung der Sprachkenntnisse, Integrationsvorbereitung oder Integration
Basis für Integration schaffen	„Anerkannte“ ‚Asylberechtigte‘	Alphakurse, Sprachkurs BAMF	Soziale Integration, Sprache, Kultur kennenlernen

Warum?	Was? Wer?	Wie?	Wozu?
Basis für Integration schaffen	Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis	Focus Beruf und Arbeit, Integrationszentrum	Integrationsvorbereitende Maßnahmen
Frühzeitige Integration, Vor Übergang in SGB II tätig werden, Fokus Ausbildung	UNHCR mit hohem Schutzfaktor	Welcome Center: Bewerberorientierte Vermittlung Arbeitsmarktbüro, Gruppenveranstaltungen, Duale Ausbildung	Anschluss an „ein normales Leben“ ermöglichen, Kostenentlastung SGB II, Vorbilder erzeugen
Zugangssteuerung	Alle Neuzugezogenen mit Migrationshintergrund	Dezentrale Beratung	Anbindung
Integration in Arbeit oder Ausbildung durch Betriebspraktika	Personen mit hoher Bleibeperspektive	Qualifikation u.a. durch Praktika mit sozialpädagogischer Betreuung	„Besten der Besten“ der Geflüchteten gewinnen → Fachkräfteakquise, den Geflüchteten eine Tagesstruktur geben
Soziale und berufliche Integration	ALG II-Berechtigte	2 Expert/innen benannt, Gewinnung von Ehrenamtliche für den Übersetzungsdienst	Care- und Case-Management
Arbeitsmarktintegration	Personen mit B1/A2+ Sprachkenntnissen nach Integrationskurs	Berufsorientierung, Berufswegeplanung mit flankierenden Leistungen, Integrationsmanagement durch Jobcenter	Brücken bauen für den Beruf
Basis für Integration schaffen	Junge Asylbewerber Ü21 bis ca. 30 Jahre	Projektkonzept „Junge Asylbewerber in Lohn und Brot“: Profiling, Schaffung einer Teilzeit- Stelle, Integrations Sprachkurse, Networking mit potentiellen Arbeitgebern	Schnelle und nachhaltige soziale und berufliche Integration

Warum?	Was? Wer?	Wie?	Wozu?
Bereitstellung eines Sofortangebotes	Geflüchtete und Asylbewerber	Profiling, sprachlicher und beruflicher Förderplan	Prognose zur Arbeitsmarktnähe
Vorarbeit für Jobcenter, Prüfung der Motivation	Motivierte freiwillige Geflüchtete	Profiling, Praktika, Sprachkurse	Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt

Nachfolgend sind einige lokale Ansätze detaillierter beschrieben.

Flüchtlingsexperten im Jobcenter (Jobcenter Solingen)

Im Jobcenter Solingen werden zukünftig zwei Flüchtlingsexpert/innen eingesetzt, um die zielgruppenspezifische Betreuung von Geflüchteten zu unterstützen. Darüber hinaus gibt es im Jobcenter einen Übersetzungsdienst, der sich aus Ehrenamtlichen zusammensetzt.

Brücken bauen für den Beruf (Jobcenter Essen)

Im Jobcenter Essen gibt es die Maßnahme „Brücken bauen für den Beruf“. Ziel der Maßnahme ist es, die Wartezeit im Anschluss an die Integrationskurse sinnvoll zu nutzen: Es werden verschiedene Workshops angeboten, welche die Migrantinnen und Migranten individuell unterstützen und bei der Berufsorientierung begleiten. Gleichzeitig erhalten die Migrantinnen und Migranten individuell die Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse zu festigen und auszubauen.

Frühzeitiger Ansatz (Mühlheim an der Ruhr und Taunusdienste gemeinnützige Arbeitsförderungsgesellschaft mbH)

In Mühlheim an der Ruhr wird durch den Sozialdienst für ausländische Flüchtlinge - unterstützt durch das Casemanagement des Jobcenters - rechtskreisübergreifend ein Profiling für Asylbewerber und Flüchtlinge durchgeführt. Vorrangig mit dem Ziel, Menschen möglichst schnell ein Leben außerhalb der Unterkünfte zu ermöglichen. Die Ergebnisse des umfangreichen Profilings werden SGB VIII und SGB II zur Verfügung gestellt, um möglichst zeitnah eine soziale und berufliche Integration zu ermöglichen. Auch die Berater der Agentur für Arbeit profitieren von diesen Ergebnissen.

Von den Taunusdiensten gemeinnützige Arbeitsförderungsgesellschaft mbH wird ein Profiling für Asylbewerber angeboten – auch wenn diese noch keinen Aufenthaltstitel haben und daher noch nicht im SGB II-Bezug sind.

Herrichtung von Wohnraum (Stadt Bremerhaven)

In der Stadt Bremerhaven gibt es in Kooperation mit den kommunalen Wohnungsunternehmen eine Maßnahme für Asylbewerberinnen und Asylbewerber Wohnraum für Asylbewerber herzurichten. Dabei handelt es sich um eine Arbeitsgelegenheit, durchgeführt von einem städtischen Beschäftigungsträger.

Beirat für Maßnahmen (Kreis Offenbach)

Der Kreis Offenbach wird für Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete in Arbeit einen Beirat gründen, in dem neben den wesentlichen Arbeitsmarktakteuren wie Jobcenter, Arbeitsagentur und Wohlfahrtsverbänden auch Geflüchtete selbst Mitglied sein werden. So kann sichergestellt werden, dass die einzelnen

Maßnahmen zielgerichtet sein werden und den Bedürfnissen von Geflüchteten gerecht werden.

4 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die vorliegenden Ergebnisse wurden gemeinsam von Nordlicht Management Consultants und den Teilnehmenden des Werkstattgesprächs erarbeitet.

Dafür vielen Dank an:

- Frau Susanne Beier (Jobcenter Kreis Warendorf)
- Herrn Boris Berner (Jobcenter Pro Arbeit Kreis Offenbach)
- Frau Heike Bettermann (Jobcenter Dortmund)
- Herrn Roland Dauer (Jobcenter Forchheim)
- Frau Katrin Eberhardt (Jobcenter Ostalbkreis)
- Frau Astrid Henriksen (Sozialamt, Stadt Bremerhaven)
- Herrn Peter Horn (Kommunales Jobcenter Solingen)
- Herrn Christof Gebhardt (Fachbereich Soziales, Region Hannover)
- Herrn Roman Gebhardt (Jobcenter Landkreis Darmstadt-Dieburg)
- Herrn Ralf Kaffenberger (Odenwaldkreis)
- Frau Dagmar Kerger (Taunusdienste gemeinnützige Arbeitsförderungsgesellschaft mbH)
- Herrn Achim Kohns (Jobcenter Essen)
- Frau Ursula König (Jobcenter Ostalbkreis)
- Herrn Till Krüdener (Seniorenamt und Soziales, Landratsamt Roth)
- Herrn Erich Lust (Odenwaldkreis)
- Herrn Markus Märtens (Dezernat für Bürger, Umwelt und Soziales, Stadt Leverkusen)
- Frau Birgit Mohr (Sozialagentur, Stadt Mülheim an der Ruhr)
- Frau Martina Musati (Regionaldirektion Baden-Württemberg Bundesagentur für Arbeit)
- Frau Diana Rabstejnek (Seniorenamt und Soziales, Landratsamt Roth)
- Frau Visnja Radenic (Jobcenter Stuttgart)
- Frau Sonja Schleicher (Jobcenter Amberg)
- Herrn Holger Schneberger (Jobcenter Bad Kreuznach)
- Herrn Andreas Schnücker (Jobcenter Schwalm-Eder)
- Frau Susanne Steininger (Jobcenter MaßArbeit kAöR)
- Herrn Markus Thorn (ProArbeit kAöR Osterholz-Scharmbeck)
- Herrn Otto Vierheilig (Sozialamt, Stadt Erlangen)
- Frau Katja Wilkeneit (Jobcenter Stormarn)
- Frau Sabine Wolloner (Jobcenter Stuttgart)

Anhang

- Konzept Arbeitsintegrationsagenturen für Flüchtling