

“ÜBER SIEBEN BRÜCKEN MUSST DU GEHEN” – WIR GEHEN MIT. BEGLEITUNG BEI ÜBERGÄNGEN VON FLÜCHTLINGEN IN ARBEIT UND AUSBILDUNG.

Bernadette Tusch
Institut für angewandte Kulturforschung Ifak e.V.
Projekt FairBleib Südniedersachsen-Harz



Das Projekt FairBleib Südniedersachsen-Harz wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen (IVAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

“ÜBER SIEBEN BRÜCKEN MUSST DU GEHEN” – WIR GEHEN MIT. BEGLEITUNG BEI ÜBERGÄNGEN VON FLÜCHTLINGEN IN ARBEIT UND AUSBILDUNG.

- Vorstellung Projekt FairBleib Südniedersachsen-Harz
- Hürden aus der Sicht von Arbeitgebern und Flüchtlingen
- Suche nach Brücken!
- Wann braucht es was?
 - Erfahrungen aus der Praxis
- Begleitung: Balanceakt -
 - mit Neigung zu Abstürzen.
- Beispiele guter Praxis: „All hands on deck“
- Empfehlungen der IvAF Projekte



IVAF – TEIL DER INTEGRATIONSRICHTLINIE BUND

- **Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IVAF):**
- Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen der speziell auf diese Zielgruppe ohne Altersgrenze ausgerichteten Beratung, betriebsnahen Aktivierung und Qualifizierung sowie Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung
- Sie ergänzen die Angebote der Arbeitsagenturen/Jobcenter, die diese Zielgruppe häufig nicht erreichen.
- Gleichzeitig bieten Kooperationsverbände **Schulungen** von Multiplikatoren in Betrieben und öffentliche Verwaltungen sowie in Jobcentern/Arbeitsagenturen an, um die Einstellungsbereitschaft für die Zielgruppe zu erhöhen, Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und die Qualität der arbeitsmarktlichen Förderung zu verbessern.
- Sensibilisierung von Arbeitgebern, Kammern und Verbänden.

IVAF IN NIEDERSACHSEN :

- **Netzwerk Integration 3** – <http://esf-netwin.de>
- Operative Tätigkeit in den Kommunen
des ehemaligen Regierungsbezirks Weser-Ems
und im Landkreis Diepholz
- **AZF 3 – Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge** –
<http://azf2.de>
- Operative Tätigkeit in: Stadt und Region Hannover,
LK Nienburg, LK Schaumburg, LK Hameln- Pymont,
LK Holzminden, LK Hildesheim, LK Peine, Stadt
Braunschweig, Stadt Salzgitter, LK Wolfenbüttel,
Stadt Wolfsburg, LK Helmstedt, LK Gifhorn
- **TAF – Teilhabe am Arbeitsmarkt für Flüchtlingen**
- Operative Tätigkeit in Lüneburg-Uelzen, Landkreis
Heidekreis, Landkreis Celle, Landkreis Lüneburg
- **FairBleib Südniedersachsen-Harz:** Stadt und
Landkreis Göttingen, Northeim, Osterode, Goslar



(INTEGRATION VON ASYLBEWERBER/-INNEN UND FLÜCHTLINGEN)



AZF 3 - ARBEITSMARKTZUGANG FÜR FLÜCHTLINGE



FAIRBLEIB SÜDNIEDERSACHSEN-HARZ

Koordination/Kontakt:

Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.

Röpkestr. 12, 30173 Hannover

Ansprechpartner: Sigmar Walbrecht

Tel.: 0511/84 87 99 73

Email: sw@ndsa-fluerat.org

BIGS (Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen e.G.)

Lange Geismar Str. 73, 37073 Göttingen

Ansprechpartner_in: Dr. Holger Martens und Christina Hammer

Tel.: 0551/4 88 64-13

Email: h.martens@bildungsgenossenschaft.de

c.hammer@bildungsgenossenschaft.de

(INTEGRATION VON ASYLBEWERBER/-INNEN UND FLÜCHTLINGEN)

Koordination/Kontakt:



NETZWERK INTEGRATION - NETWIN3

Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Knappsbrink 58, 49080 Osnabrück
Ansprechpartner: Stephan Kreftsiek
Tel.: 0541/34978-169
Email: skreftsiek@caritas-os.de
Internet: www.esf-netwin.de



TAF - TEILHABE AM ARBEITSMARKT FÜR FLÜCHTLINGE

Volkshochschule Heidekreis gGmbH

Kirchplatz 4, 29664 Walsrode
Ansprechpartnerin: Uta Paschke-Albeshausen
Tel. 05191 / 96 82 79
Email: upaschke-albeshausen@vhs-heidekreis.de
Ansprechpartner: Hans-Ulrich Obieglo
Tel. 0 51 91 / 968296
Email: hobieglo@vhs-heidekreis.de

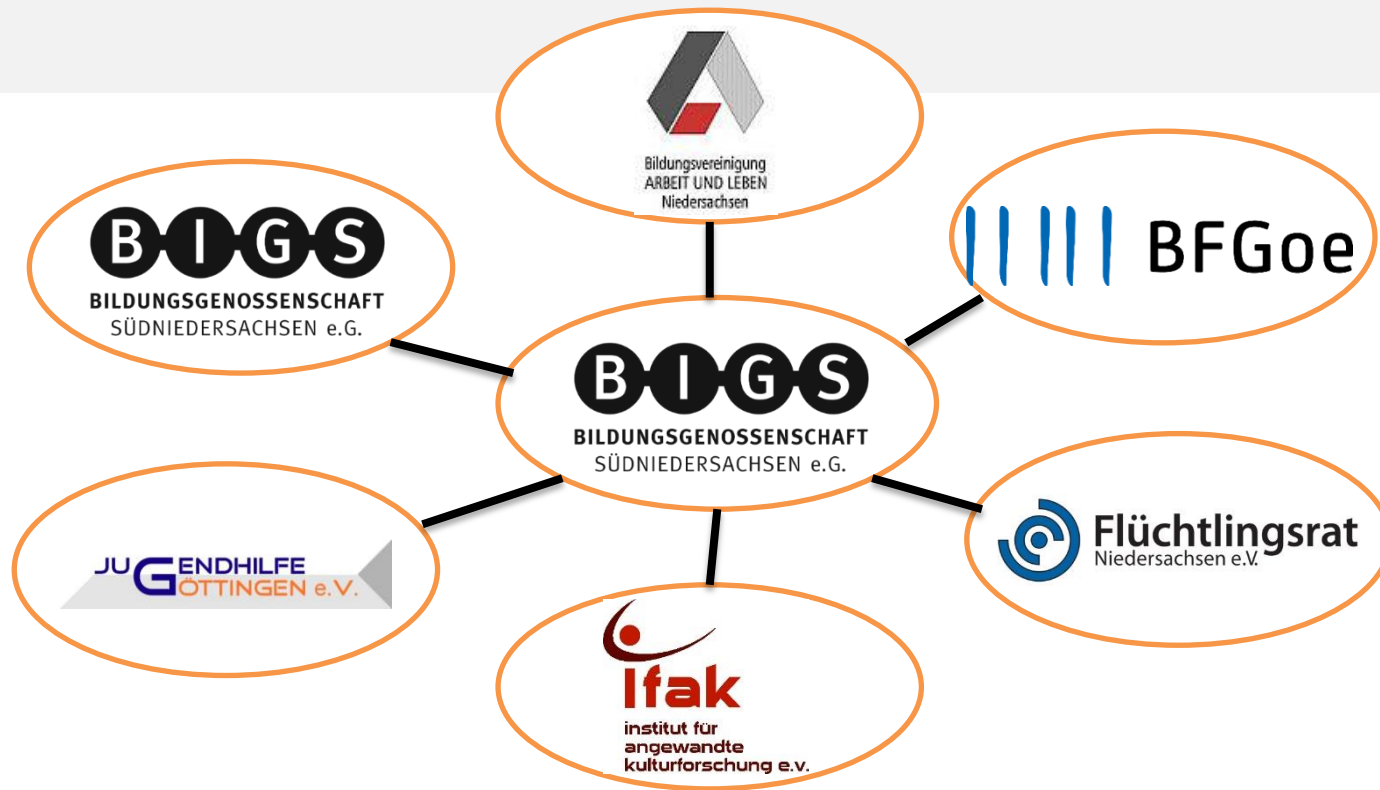
BERATUNGSSTRUKTUREN DES VERBUNDPROJEKTES FAIRBLEIB SÜDNIEDERSACHSEN-HARZ



Beratungsstellen:

- Göttingen
- Northeim
- Einbeck
- Osterode
- Duderstadt
- Hann. Münden
- Goslar
- Uslar
- Bad Gandersheim

PROJEKTVERBUND FAIRBLEIB SÜDNIEDERSACHSEN - HARZ



ARBEITSMARKTZUGANG UND ZUGANG ZU AUSBILDUNG FÜR DRITTSTAATSANGEHÖRIGE IST GEREGLT ÜBER:

- **Aufenthaltsgesetz (AufenthG)**
- **Beschäftigungsverordnung (BeschV) (seit 01.07.2013)**
- **Asylverfahrensgesetz (AsylVfG) (nur bei Aufenthaltsgestattung)**
- Jedes Aufenthaltspapier muss erkennen lassen, ob eine Erwerbstätigkeit erlaubt ist ►
Nebenbestimmung
- **Förderbedingungen kompliziert**
- **Bestimmte Aufenthaltspapiere ermöglichen BAFÖG - andere nicht**

Beispiel für zu viel Bürokratie:

Sprint ist Bafög-fähig,

Bei Sprint Dual kann BAB gewährt werden.

Beide Förderungen gehen vor SGB II Leistungen!



HÜRDEN BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION FÜR FLÜCHTLINGE UND BETRIEBE

Gesetzgebung

- Sichere Herkunftsländer
- Altersgrenzen
- Termine
- Ausländerbehörden vor Ort

Förderdschungel

- Bundesagentur für Arbeit
- Jobcenter
- Sozialbehörden

Faktische Hürden

- Dezentrale Unterbringung, Mobilität
- Bildung , Alter, keine Papiere
- Probleme beim Übergang
- Qualifikationen und Kompetenzen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf



HÜRDEN AUS DER SICHT DER FLÜCHTLINGE:

- Sprachlosigkeit
- Alle Fragen des Asylverfahrens
- Zuständigkeiten und Behörden
- Familiäre Situation und Erwartungen
- Anerkennung von Abschlüssen
- Soziale Sicherung
- Spielregeln: z.B. Anrechnung des Lohns bei Asylbewerberleistungsgeld bzw. SGB II Bezug
- Zugang zu Qualifizierungen finden
- Richtige Qualifizierung wählen
- Qualifikation und Anforderungen der deutschen Arbeitswirklichkeit
- Arbeitssuche, Bewerbung und Verfahren
- Wohnsitzauflage
- Übergänge erfassen und gestalten

DER ARBEITGEBER

- Informationslosigkeit
- Mangelnder Zugang zu passenden Flüchtlingen
- z.B. bei Bereitstellung von Praktika sind die aufenthaltsrechtlichen Regelungen sowie Mindestlohn zu beachten
- Angst unverschuldet in Schwarzarbeitsverdacht zu geraten
- Hoher Beratungsbedarf bei Beschäftigung von Flüchtlingen
- Einschätzung der Qualifikationen / Kompetenzen schwierig
- mangelnde materielle Ressourcen bei manchen Flüchtlingen ohne BAB und ausbildungsbegleitende Hilfen
- Belastung durch kurze Aufenthaltsfristen in den Dokumenten
- Probleme Flüchtlingssituation richtig einzuschätzen
- Rechtsunsicherheit

WO GIBT ES ÜBERHAUPT BRÜCKEN? FRAGEN VOR ARBEITSBEGINN!

- Welche Möglichkeiten des Spracherwerbs sind für wen offen?
- Was sind verwertbare Qualifikationen?
- Wo gibt es Anerkennungsberatung?
- Welche Instrumente der Kompetenzerfassungen passen?
- Für wen ist Vorbereitung auf Ausbildung möglich und sinnvoll?
- Wie kommt man zu Maßnahmen der beruflichen Eingliederung?



Leistungen für Arbeitgeber

- Welche Möglichkeiten der Förderung können in Anspruch genommen werden?
- Wie erlange ich Informationen über Qualifikation und Kompetenzen?
- Praktika, Hospitation, Mindestlohn, Probezeit, Bedingungen der Arbeitsaufnahme?
- Bürokratie – was muss sein, und wer ist verantwortlich?
- Berufliche und sprachliche Weiterqualifizierungen ermöglichen, wie soll das gelingen?

WELCHER WEG IST DER RICHTIGE? WIE KOMME ICH ZUR BRÜCKE UND WIE DARÜBER? DER BLICK DER FLÜCHTLINGE IM BERATUNGSPROZESS:

Entscheidungsprozesse durchdringen

- Wo bleibt Wahlfreiheit?
- Wer hat die Hoheit ...
...über den weiteren beruflichen Werdegang?
- Welche Konsequenzen hat welche Entscheidung?
- Wie schafft man Anpassungsprozesse in der Arbeitswelt?
- Wie finde ich den richtigen Arbeitgeber?
- Wie präsentiere ich mich auf dem Arbeitsmarkt und wie funktioniert er?
- Hilfen der Ehrenamtlichen – nur gut gemeint?



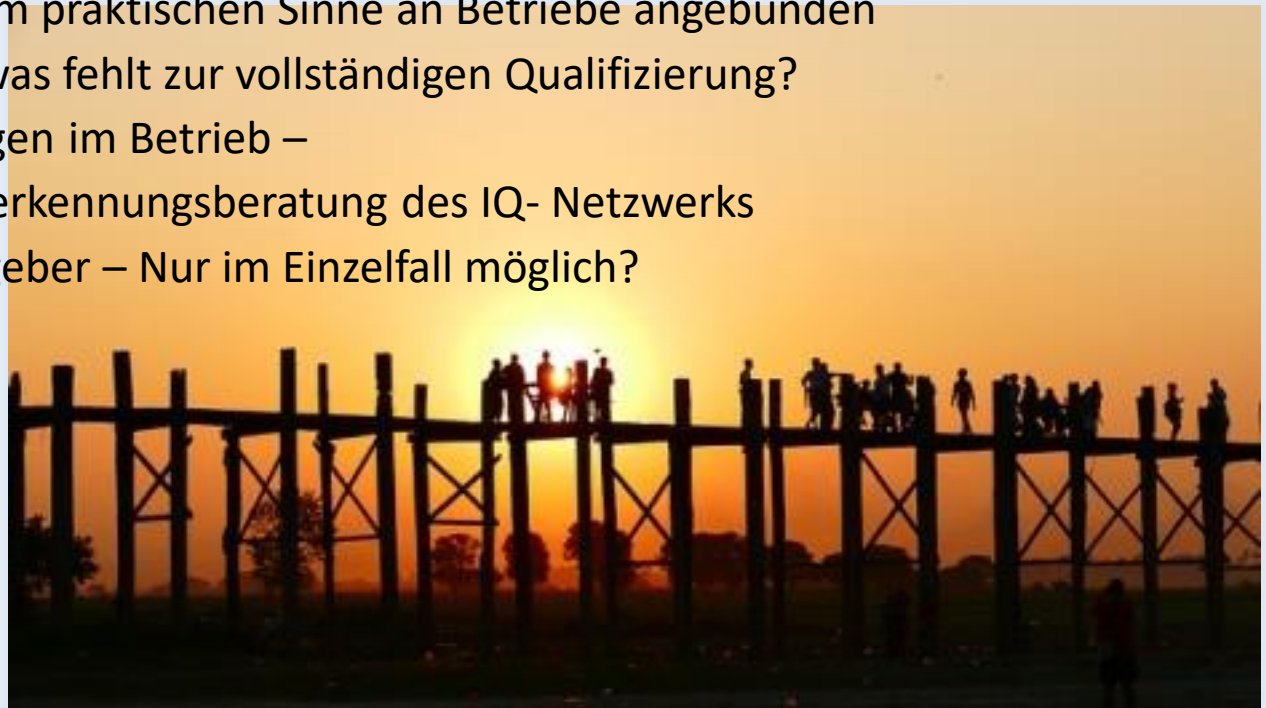
WO BITTE GEHT'S ZUM FLÜCHTLING?

- Informationsveranstaltungen bei Kammern und Verbänden
- Schulung für Arbeitgeber zu rechtlichen Rahmenbedingungen
- Infotage in der BBS mit Netzwerken und Betrieben
- Einbeziehung Ehrenamtlicher und ihrer regionalen Vernetzungen
- Einbeziehung der Kammern und ihrer besonderen Projekte
z.B. IHAFA
- Ansprechpartner in den Projektverbänden zur Beratung von Arbeitgebern
- Begleitung durch Projekte bei Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitssuche
- Schlechte Praxis:
Leiharbeitsfirmen vor der Flüchtlingserstaufnahme – was soll sowas???
- Anfragen zu Praktikumsplätzen kurzfristig und von vielen Seiten gleichzeitig
- Zu kurze Praktikumsphasen ohne Einbindung
- Unvorbereitete Praxiseinstiege – ohne Sprachkenntnisse, ohne Vorauswahl



WER PASST ZU WEM? ZAUBERWORT MATCHING – UND WIE ES GELINGT

- Praktische Erprobungen im Rahmen von Maßnahmen und Qualifizierungen
- Frühe Kontaktanbahnung und Kennenlernen beim Speed – Dating mit längerfristigen Planungsphasen
- Kompetenzerfassungen im praktischen Sinne an Betriebe angebunden
- Auswertungsgespräche was fehlt zur vollständigen Qualifizierung?
- Anpassungsqualifizierungen im Betrieb –
Begleitung durch die Anerkennungsberatung des IQ- Netzwerks
- Maßnahme beim Arbeitgeber – Nur im Einzelfall möglich?



ARBEITSBEGINN – JETZT KEINE WEITEREN BERATUNGEN NÖTIG? VON WEGEN!

- Checklisten vor Arbeits- oder Ausbildungsbeginn
- Wer zahlt was?
- Übergänge begleiten, Anträge stellen
- Rechte und Pflichten: Was müssen Arbeitgeber bedenken?

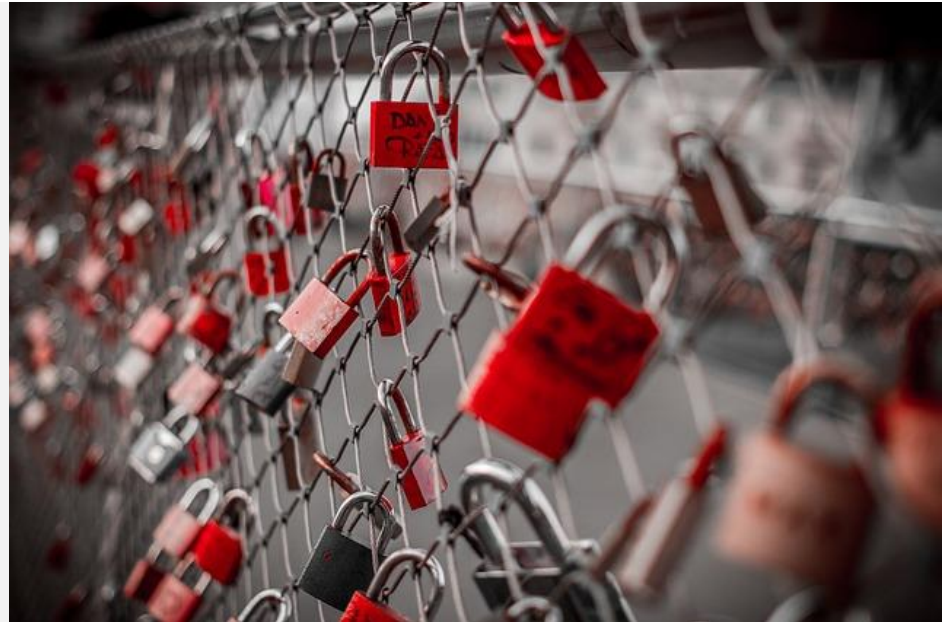
- Wo bleibt mein AZUBI???
- Die Krankmeldung als Lernfeld
- Termine, Termine, Termine: bei der Ausländerbehörde, beim BAMF, beim Anwalt, bei Ämtern...

- Anforderungen in der Berufsschule zu hoch! Wie geht es weiter?
- Fördermöglichkeit Ausbildungsbegleitende Hilfen: der kann doch kein Deutsch!?



ABSTÜRZE – UND WAS MAN DAGEGEN TUN KANN!

- Kein Geld mehr vom Amt!
- Bafög möglich? Oder nicht?
- BAB
- Ausbildungsbegleitenden Hilfen
- EQ
- Anrechnung und Freibeträge
- Kosten ! Budgetplanung lernen
- Interkulturelles Lernen
- Krankmeldung?
- zu hohe Anforderungen, z.B.
Berufsschule
- Sprache in Beruf, Theorie und Praxis
- Kulturelle Missverständnisse
- Mobbing in Schule und/oder Betrieb



INTERKULTURELLE KOMPETENZEN ENTWICKELN : VERÄNDERUNGSPROZESSE AUF ALLEN SEITEN!

- Wie gelingt Verständigung im Arbeitsprozess?
 - Welche Softskills werden erwartet – und wie kann man sie vermitteln?
 - Wie bleibe ich meiner Belegschaft gegenüber fair?
 - Welche Belastungen muss der Betrieb stemmen?
 - Wie gehe ich mit Konflikten um?
- Ja, ja ist zu wenig, Fragen so peinlich...
 - Typisch Deutsch! – Kulturstandards und die Schwierigkeit sie zu enträtseln:
 - Die deutsche Pünktlichkeit
 - Was wollen sie denn wirklich?
„Zu wenig Eigeninitiative!“ -
„Anmaßung von Kompetenzen!“
 - Erwartungshaltungen klären!

VERNETZUNG REGIONAL AUF OPERATIVE EBENE: „ALL HANDS ON DECK“ BEI SCHWIERIGEN FÄLLEN!

Projektmitarbeiter initiieren Gespräche mit:

- Mitarbeitern von Behörden
- Arbeitsverwaltung
- Mitarbeitern von Bildungsträgern
- (Berufs-)Schulen
- Kammern und Verbänden
- Arbeitgebern

Gegebenenfalls:

- Fallkonferenzen, Helferkonferenzen
- Familienkonferenzen mit Kulturdolmetschern

- Bearbeiten konkreter anstehender Umsetzung (Begleitung)
- Verabreden von Verfahren
- Besprechen von Hemmnissen und Hürden
- Berichte über kurz- und mittelfristige Ziele
- Direkte Abstimmung von fallbezogenen Interventionen (z.B. „Multiproblemfamilien“)
- Entwickeln von Konzepten die Familie und Beruf zugutekommen.

HERAUSFORDERUNGEN: VON DER FÖRDERWÜSTE IN DEN FÖRDER-DSCHUNGEL!

- Wachsende Flüchtlingszahlen 2015 und steigende Hilfsbereitschaft bringt andere Akteure mit ins Spiel, wenn staatliche Stellen überfordert sind (Situation Erstaufnahmelager ...)
- Einbeziehung ehrenamtlicher Strukturen in Netzwerke nötig, aber nicht einfach
- Ungleicher Wissenstand und mannigfaltige Halbinformationen vieler Akteure (Ehrenamtlicher und Professioneller) macht Handlungen unübersichtlich
- Zeiten von totalem Angebotsmangel und differenzierte Angebotsstrukturen und Angebotsfinanzierung wechseln
- Unterschiedlichste Fördervoraussetzungen je nach Herkunftsland und Status
- Überblick über Aktivitäten und Möglichkeiten vor Ort selbst für Experten zunehmend schwerer – fehlende Abstimmung der Förderangebote
- Viele positive Aktivitäten im Bereich Arbeitsmarkt- und Sprachförderung auf Bundes- und Landesebene, bei Kammern und Verbänden, bei Bildungsträgern und Initiativen bringen Vielfalt der Möglichkeiten - Koordination und Überblick wird zunehmend schwerer

EMPFEHLUNG AUS DEN IVAF-PROJEKTEN FÜR DIE ÜBERBETRIEBLICHE INTEGRATIONSMODERATION:

- Konsequent den Fokus auf Perspektiven und Bedürfnisse der Arbeitgeber legen.
- Reibungspunkte der Betriebe in allen Phasen des Prozesses ermitteln und Lösungen entwickeln.
- Branchenspezifische Matchinginstrumente aus dem Blickwinkel der Unternehmen erarbeiten – bestehende Kompetenzerfassungssysteme dabei einbeziehen.
- Sensibilisierung für die Belange der Flüchtlinge bei den Unternehmen weiterentwickeln – Öffnung voranbringen, unter Wahrung der betrieblichen Interessen.
- Versorgung der Regionen, die durch die IvAF- oder IQ-Projekte nicht zentral erreicht werden können und dort die regionalen Gegebenheiten berücksichtigen.
- ZUSAMMENARBEIT mit IvAF und IQ groß schreiben – Netzwerkarbeit offensiv betreiben – Doppelstrukturen vermeiden.
- Besondere Förderung von Frauen berücksichtigen.
- Migrantenselbstorganisationen und Ehrenamt vernünftig einbinden.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.

