

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Asylbewerber erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren

Stand: April 2016

www.vbw-bayern.de/SCFLI

Vorwort

Integration von Asylbewerbern durch Ausbildung und Arbeit ermöglichen

Der Flüchtlingszustrom ist eine enorme gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Die bayerische Wirtschaft hat sich dazu bekannt, ihren Teil zur Integration der Asylbewerber beizutragen. Deshalb hat die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. gemeinsam mit der bayerischen Staatsregierung und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit das Maßnahmenprogramm *IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit* ins Leben gerufen.

Vorbild für eine Vielzahl der darin enthaltenen Projekte ist das Modellprojekt *IdA 120*, das die vbw gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration sowie der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit bereits im Frühjahr 2015 initiiert hat und das im März 2016 abgeschlossen wurde.

Unser Positionspapier beschreibt die einzelnen Bausteine des Modellprojekts. Abgeleitet aus den gewonnenen Erfahrungen des Projekts identifizieren wir die Kernelemente für geeignete Unterstützungsmaßnahmen, um Asylbewerber und Gleichgestellte erfolgreich in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren.

Bertram Brossardt
05. April 2016

Inhalt

1	Ausgangslage	1
2	Das Modellprojekt <i>IdA 120</i>	3
2.1	Eckdaten und Zielsetzung.....	3
2.2	Bestandteile	4
2.2.1	Deutschkurs zur sprachlichen Erstorientierung	5
2.2.2	Integrationsmaßnahme nach § 45 SGB III	6
2.3	Erfahrungen aus dem Projektalltag	11
3	Die Empfehlungen auf einen Blick.....	13
	Ansprechpartner	15
	Impressum.....	15

1 Ausgangslage

Flüchtlingszustrom erfordert Maßnahmen zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Rund 1,1 Millionen Asylsuchende sind im Jahr 2015 nach Deutschland gekommen, viele davon stammen aus Krisenregionen wie Syrien oder dem Irak. Diese Zahl verdeutlicht: Die Flüchtlingswelle stellt für alle eine enorme gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderung dar. Die Politik ist gefordert, schnellstmöglich Lösungen zu finden, um den Zustrom nach Deutschland zu reduzieren. Aber es muss auch gemeinsam alles dafür getan werden, um Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive in unsere Gesellschaft zu integrieren.

Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, die vorhandenen Potenziale der Asylsuchenden zu nutzen, um ihnen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Integration ist jedoch kein Selbstläufer. Es braucht Erfahrungen, wie Asylbewerber und Gleichgestellte in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden können und welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration gegeben sein müssen.

Aus diesem Grund hat die vbw bereits im Mai 2015 – also schon vor dem enormen Zustrom von Flüchtlingen nach Deutschland im Herbst 2015 – das Modellprojekt *IdA 120* gestartet. Das Projekt wurde gemeinsam von der vbw, den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbänden bayme vbm, der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration finanziert. Die Unternehmensgruppe bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft hat das Projekt operativ umgesetzt.

Angesichts des zunehmenden Flüchtlingszustroms nach Deutschland ging es bei *IdA 120* vor allem darum, Instrumente zu entwickeln, mit denen Asylbewerber fit für den Arbeitsmarkt gemacht werden können und Handlungsfelder zu identifizieren, wo aus Sicht der Wirtschaft noch Unterstützungsbedarf bei der Beschäftigung von Asylbewerbern ist.

Ziel des Projekts war es, Bausteine zu testen und aufzuzeigen, die sich als Erfolgsfaktoren zur Integration von Asylbewerbern und Gleichgestellten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herauskristallisieren. Dabei zeigt sich deutlich: Sprachförderung, Kompetenzüberprüfung, Qualifizierungsmaßnahmen und eine begleitende Betreuung im Betrieb sind die wesentlichen Ansatzpunkte für den Erfolg.

2 Das Modellprojekt *IdA 120*

Bausteine für eine erfolgreiche Integration

2.1 Eckdaten und Zielsetzung

Ziel des Projekts war es, Asylbewerber und Gleichgestellte mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren und in ein Anstellungs- oder Ausbildungsverhältnis in bayerische Unternehmen zu vermitteln. Dazu absolvierten die Teilnehmer neben einem vorgeschalteten Sprachkurs auch einen berufsbezogenen Integrationskurs, zu dem bis zu sechswöchige Praktika zählten. Während des Integrationskurses fanden parallel Kompetenzüberprüfungen statt, auf deren Basis Kompetenzprofile der Teilnehmer erstellt wurden.

IdA 120 startete im Mai 2015 an fünf Modellstandorten in Bayern – München, Nürnberg, Regensburg, Augsburg und Mainburg – und endete am 31. März 2016. An jedem Standort wurde das Projekt von einem regionalen Projektmitarbeiter des Umsetzungspartners, der Unternehmensgruppe bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft, betreut. Das Projekt wurde von der vbw initiiert und hatte ein Gesamtvolumen von rund 940.000 Euro. Diese Kosten teilten sich das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration mit 120.000 Euro, die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit mit rund 570.000 Euro und die vbw mit 250.000 Euro.

Das Projekt richtete sich an Asylbewerber und Gleichgestellte ab 21 Jahren mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit. Sie verfügten über eine abgeschlossene Schulbildung im Herkunftsland und teilweise über Sprachkenntnisse in einer weiteren Fremdsprache, wie zum Beispiel Englisch. Die Teilnahme setzte die Zuweisung durch die Agentur für Arbeit voraus.

Die Gesamtteilnehmerzahl bei den Sprachkursen des Projekts lag bei 113 Teilnehmern. Den Berufsintegrationskurs absolvierten zum Start der Kurse 94 Teilnehmer. Die Agenturen für Arbeit an den fünf Standorten sprachen die Teilnehmer an und wählten sie für das Projekt aus. Während des Berufsintegrationskurses brachen 18 Teilnehmer das Projekt ab, darauf rückten 15 neue Teilnehmer nach. Gründe für den Abbruch waren zum Beispiel Ausscheiden wegen unentschuldigtem Fehlen oder wegen Ausweisung.

Die Teilnehmerstruktur wies über das gesamte Projekt hinweg folgende Merkmale auf:

- Die Teilnehmer des Modellprojekts stammten aus über 20 Ländern, die Mehrheit davon aus Eritrea, Afghanistan, Äthiopien und dem Iran.
- Das Durchschnittsalter der Teilnehmer lag bei 32 Jahren.
- Von den Teilnehmern waren rund 80 Prozent Männer und 20 Prozent Frauen.
- 26 Prozent hatten einen Hochschulabschluss im Heimatland erworben. Zwei Drittel der Teilnehmer hatte eine Schulbildung von mindestens zehn Jahren.

- Die beruflichen Vorkenntnisse der Teilnehmer lagen insbesondere im handwerklichen Bereich.
- 88 Prozent der Teilnehmer hatten eine Aufenthaltsgestattung, neun Prozent eine Duldung und drei Prozent wurden als Flüchtling anerkannt.

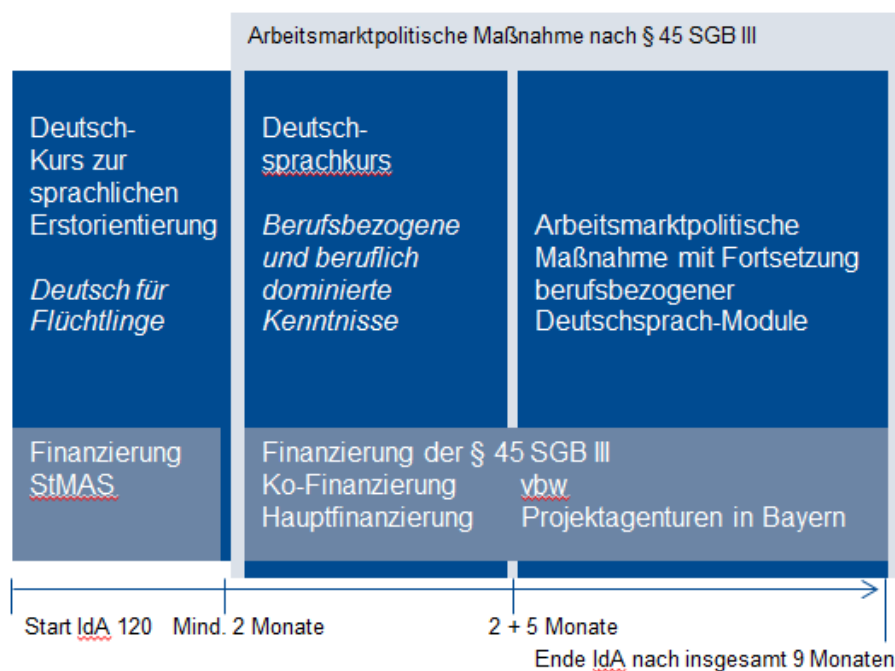
Die Teilnehmer zeigten grundsätzlich eine sehr hohe Motivation, große Disziplin und Fleiß und unterstützten sich gegenseitig beim Lernen und Arbeiten. Dennoch war das Lerntempo sehr heterogen. Innerhalb der Gruppen existierten keine zwischenmenschlichen Konflikte. Die Projektteilnahme gab den Teilnehmern nach eigenem Bekunden Halt und Perspektive.

Kernziel des Projekts war die Vermittlung in Praktika und in eine Ausbildung oder eine Arbeit. Bis Ende März 2016 konnten 35 Teilnehmer in eine Beschäftigung oder Einstiegsqualifizierung (4 der 35 Teilnehmer) vermittelt und 120 Praktika in den unterschiedlichsten Branchen durchgeführt werden. Während dieser Praktika wurden entsprechende Übernahmegespräche mit den Unternehmen geführt oder Alternativen entwickelt.

2.2 Bestandteile

Das Projekt *IdA 120* besteht aus zwei Modulen: Dem Deutschkurs zur sprachlichen Erstorientierung und der Integrationsmaßnahme nach § 45 SGB III.

Module des Projekts IdA 120



Vor Beginn des Deutschkurses zur sprachlichen Erstorientierung wurden Interviews mit den Teilnehmern durchgeführt. Dabei wurde der aktuelle Aufenthaltsstatus geklärt und auch alle erworbenen schulischen und beruflichen Kompetenzen (formal und informell) abgefragt. Die Abfrage erfolgte durch Mitarbeiter des Umsetzungspartners mit Zielgruppen- und Netzwerkerfahrung im Flüchtlingsbereich, im Bedarfsfall unterstützt durch einen Dolmetscher. Bei der Abfrage achteten die Mitarbeiter darauf, dass alle Fragen zur Ausbildung weitgehend unabhängig vom deutschen Schul- und Ausbildungssystem gestellt wurden.

Bereits in dieser Phase hat sich gezeigt, dass die frühzeitige Überprüfung vorhandener Unterlagen zur Unterstützung der späteren Arbeitsaufnahme bzw. des Arbeitgebers bei der Abwicklung von Formalien sehr wichtig ist. Deshalb wurde zeitnah geklärt, ob bei den Teilnehmern Zeugnisse und Arbeitsreferenzen vorhanden waren. Ersatzbeschaffungen, wenn überhaupt möglich, waren in der Regel nur über langwierige Prozesse über mehrere Monate zu organisieren.

2.2.1 Deutschkurs zur sprachlichen Erstorientierung

Das erste *IdA 120* Modul, der Deutschkurs zur sprachlichen Erstorientierung, sollte die Teilnehmer dabei unterstützen, sich schnellstmöglich in ihrem neuen Lebensumfeld zurechtzufinden. Durch die Bearbeitung wichtiger Themen zum Leben und Arbeiten in Deutschland verbesserten die Teilnehmer ihre Sprachkenntnisse.

Die Module und Inhalte des Deutschkurses im Überblick

Module:

- *Mündliche Kommunikation*
- *Schriftsprachliche Fertigkeiten*
- *Grammatikalische Grundstrukturen*
- *Interkulturelle Kommunikationstechniken*

Inhalte (alphabetisch sortiert)

- *Alltag in Deutschland*
 - *Arbeit*
 - *Einkaufen*
 - *Gesundheit / Medizinische Versorgung*
 - *Kindergarten / Schule*
 - *Mediennutzung in Deutschland*
 - *Orientierung vor Ort / Verkehr / Mobilität*
 - *Sitten und Gebräuche in Deutschland / Lokale Besonderheiten*
 - *Sprechen über sich und andere Personen / Soziale Kontakte*
 - *Wohnen*
-

Um Traditionen, Sitten und Gebräuche besser kennenzulernen und den Start ihres neuen Lebens in Deutschland zu erleichtern, vermittelten die Kursleiter den Teilnehmern auch landeskundliches Wissen. Zudem erhielten die Teilnehmer basale Informationen zu diversen alltagsrelevanten Themen, die sie zum Leben und Arbeiten in Deutschland benötigen. Dazu zählten z. B. Informationen zu Einrichtungen in ihrer Umgebung wie Behörden, zu Regelungen der medizinischen Versorgung oder zu Grundstrukturen des Zusammenlebens und des Alltags in Deutschland. Die Teilnehmer lernten Grundbegriffe und sprachliche Wendungen, welche sie in einfachen Sätzen anwenden konnten. Die Inhalte des Sprachkurses legten die Kursleiter so fest, dass der anschließende Integrationskurs auf diesem Wissen und den bereits erworbenen Sprachkenntnissen aufsetzen konnte.

Zu Beginn des Sprachkurses waren die Sprachkenntnisse der Teilnehmer extrem heterogen. Einige Teilnehmer hatten bereits A2 Sprachkenntnisse, der überwiegende Teil bewegte sich jedoch auf einem Anfängerniveau. Je nach Vorkenntnissen entwickelte sich auch der Lernerfolg bei den Teilnehmern unterschiedlich. Dennoch haben fast alle Teilnehmer das Sprachniveau A2 erreicht, in Einzelfällen auch das Sprachniveau B1.

2.2.2 Integrationsmaßnahme nach § 45 SGB III

Wesentlicher Bestandteil der Integrationsmaßnahme war die flankierende Intensivierung der Sprachkenntnisse, vornehmlich in den Unterrichtseinheiten des berufsbezogenen Deutschkurses, der ebenfalls mit dem Integrationskurs startete, aber auch durch den Erwerb von Fachpraxis in den Werkstätten des Umsetzungspartners oder während der berufspraktischen Phasen in Unternehmen der unterschiedlichen Branchen. Die vorab erworbenen Sprachkenntnisse wurden unter berufsspezifischen Aspekten in der unmittelbar anschließenden Integrationsmaßnahme nach § 45 SGB III weiter vertieft. Zudem wurden die Erfahrungen aus den Praxiseinsätzen der Teilnehmer in den Unterrichtseinheiten reflektiert und besprochen.

Kernziel der Integrationsmaßnahme war es, die Eingliederung der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt vorzubereiten und zu fördern. Diese erfolgte maßgeblich durch Kompetenzfeststellungen, Qualifizierungen in den Werkstätten des Umsetzungspartners und durch Praktikumseinsätze in Unternehmen. Erfahrene Coaches standen den Teilnehmern und Unternehmen während der Integrationsmaßnahme mit praktischen Hilfestellungen und Ratschlägen zur Seite.

Inhalte der Integrationsmaßnahme nach § 45 SGB III im Überblick

- *Alltagsorientierte Kommunikation / Leben und Arbeiten in Deutschland*
- *Profiling und Kompetenzfeststellung*
- *Integrationsfortschrittsplan*
- *Branchen- und berufsspezifische Grundqualifikation*
- *Berufsbezogene Sprachförderung, Fachkunde und Fachsprache*

- *Arbeitsmarkt und Bewerbung*
 - *Fachpraktische Erprobungen*
 - *Betriebsbesichtigungen*
 - *Berufspraktische Phasen im Unternehmen*
-

2.2.2.1 Kompetenzfeststellung

Um zu prüfen, welche Kompetenzen und Qualifikationen die Teilnehmer bei Projektstart besaßen, wurde das Verfahren der arbeitsplatzorientierten Kompetenzfeststellung angewandt. Im Rahmen des Verfahrens wird auf Basis der Eigenaussage des Teilnehmers an einem Arbeitsplatz in einer Werkstatt überprüft, welches Vorwissen und welche Fertigkeiten der Teilnehmer in dem von ihm angegebenen Berufsbereich hat. Dieses Verfahren hat sich insbesondere deshalb bewährt, da die meisten Asylbewerber und Gleichgestellte ohne formelle Nachweise nach Deutschland kommen.

Aufgrund der erheblichen Unterschiede zwischen den Bildungssystemen in Deutschland und dem jeweiligen Herkunftsland, war wesentliche Aufgabe der Kompetenzfeststellung, einerseits die Kompetenzen aufgrund der Eigenaussage der Teilnehmer bei einem dafür typischen Arbeitsplatz zu verifizieren und andererseits alternative Qualifikationen zu ermitteln, die eine Chance auf dem hiesigen Arbeitsmarkt eröffnen.

Exemplarisch bedeutete dies: Hat ein Teilnehmer beispielsweise angegeben, im Heimatland einen Metallberuf ausgeübt zu haben, fokussierte sich die arbeitsplatzorientierte Kompetenzfeststellung zunächst in den Werkstätten des bbw auf einfache Aufgaben der Metallbearbeitung, auf die Werkstoffkunde, die Beachtung von Arbeitssicherheit und den Umgang mit Werkzeugen. Dabei wurden auch die Arbeitspräzision und die Qualitätskontrolle getestet.

Erst in den nächsten Stufen wurden komplexere Aufgabestellungen wie das Einrichten einer Maschine, die Arbeitsorganisation, der Umgang mit komplexen Problemen, die Kooperation / Kommunikation mit vor-/nachgelagerten Arbeitsstufen, die Qualitätsgüte, der wirtschaftliche Umgang mit Energie, Zeit und Material oder komplexen Maschinen durchgeführt. Bei der Umsetzung der Arbeitsaufgaben wurden die Teilnehmer von erfahrenen Ausbildern und Praxisanleitern begleitet, unterstützt und eingeschätzt.

Basierend auf der Einschätzung der Kompetenzen durch die Betreuer wurden die Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung fortlaufend dokumentiert und festgehalten. Darauf aufbauend wurde schließlich für jeden Teilnehmer ein Profil erstellt, das seine Kompetenzen und Qualifikationen zusammenfasste und als Grundlage für die Ansprache von Unternehmen bei der Akquise von Praktikumsplätzen fungierte.

Im Kontext der Kompetenzfeststellung hat sich auch bewährt, dass die Coaches die Ergebnisse der Feststellung kontinuierlich mit den Teilnehmern reflektierten und ihnen aufzeigten, welche realistischen Arbeitsmarktchancen bestehen und welche Weiterbil-

dungen und Zusatzqualifikationen nötig sind, um den angestrebten Beruf ausüben zu können.

2.2.2.2 Berufspraktische Phase / Praktika

An die Kompetenzfeststellung und die Qualifizierungsphase in den Werkstätten des Umsetzungspartners schloss sich im Projektverlauf die berufspraktische Phase bzw. betriebliche Erprobung an. Diese Phase war ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Integration. Sie diente der Eignungsfeststellung sowie der Erprobung im Realbetrieb, die die Teilnehmer im Idealfall über mehrere Praktika in Unternehmen absolvierten, wobei ein Praktikum in der Regel nicht länger als sechs Wochen dauerte.

Bevor ein Teilnehmer diese Phase absolvieren konnte, mussten zwei Voraussetzungen gegeben sein. Zum einen musste der Teilnehmer ausreichende Sprachkenntnisse und -fertigkeiten (mindestens auf dem Niveau A2) vorweisen. Zum anderen musste der Teilnehmer über die Kompetenzfeststellung ein persönliches Berufsziel definiert haben.

- *Zeitlicher Ablauf*

Da insbesondere die sprachlichen Fertigkeiten eine große Hürde für die Teilnehmer darstellten, lag die berufspraktische Phase bei der Mehrzahl der Teilnehmer im letzten Drittel der gesamten Maßnahme – von Januar 2016 bis März 2016. In Einzelfällen wurde die berufspraktische Phase schon im Herbst 2015 begonnen, wenn die sprachlichen Voraussetzungen gegeben und die berufliche Orientierungsphase bereits abgeschlossen waren.

- *Vorbereitung der Teilnehmer*

Durch Bewerbungstrainings wurde die betriebliche Erprobung intensiv vorbereitet. Im ersten Schritt erstellten die Teilnehmer ihre Lebensläufe, zumeist begleitet durch ein Einzelcoaching. Anschließend formulierten die Teilnehmer im Gruppen- und Einzelcoaching einfache Bewerbungsanschreiben, auch unterstützt durch entsprechende Unterrichtseinheiten im berufsbezogenen Deutschkurs. Gemeinsam mit den Coaches bereiteten sich die Teilnehmer auch auf die Vorstellungsgespräche für die Praktika bei Unternehmen vor. Zudem besprachen die Coaches und Teilnehmer, welche potenziellen Praktika sich die Teilnehmer vorstellen konnten. Herausfordernd war dabei, mit den Teilnehmern eine klare Vorstellung über ihre Berufswünsche und die damit verbundenen Tätigkeiten zu entwickeln. Hierbei zeigten sich häufig Diskrepanzen zwischen den Erwartungen und dem Vorwissen über den deutschen Arbeitsmarkt.

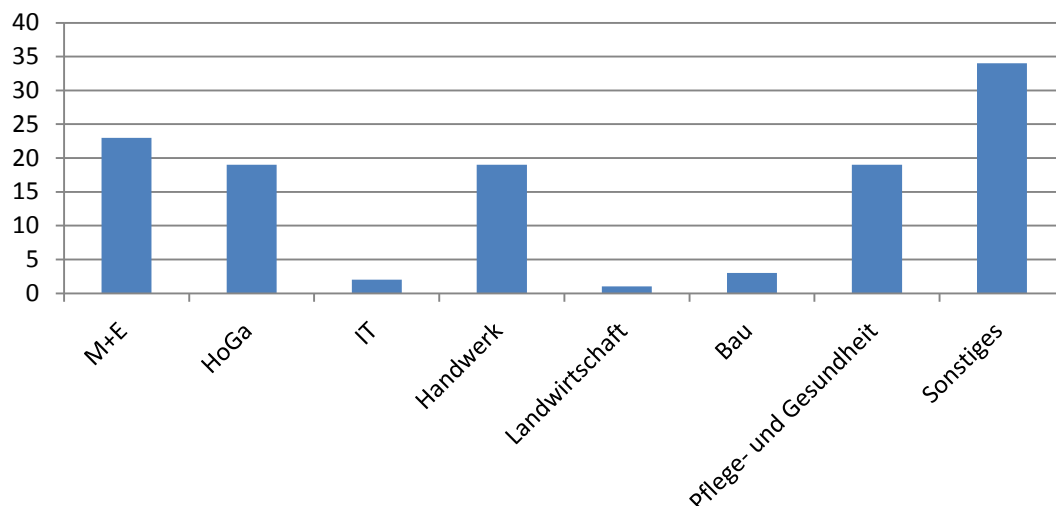
- *Betriebsbesichtigungen*

Bestandteil der berufspraktischen Phase waren Betriebsbesichtigungen in Unternehmen unterschiedlichster Branchen. Dadurch bekamen die Teilnehmer einen ersten authentischen Einblick in den deutschen Berufsalltag. Einige Teilnehmer nutzten die Betriebsbesichtigungen, um sich im entsprechenden Berufsfeld ein Praktikum zu suchen.

– *Unternehmensbeteiligung*

Die Kontakte zu potenziell interessierten Unternehmen kamen insbesondere durch die vbw sowie durch den Umsetzungspartner zustande. Auch die Coaches kümmerten sich um die Akquise von Praktikumsplätzen. Umgekehrt zeigten Unternehmen an den jeweiligen Standorten ein hohes Eigenengagement und meldeten ihr Interesse an einer Beteiligung. In seltenen Fällen sind Teilnehmer des Projekts direkt auf Unternehmen zugegangen und haben sich so ein eigenes Praktikum organisiert. Den größten Anteil an Praktikumsplätzen boten Unternehmen aus der M+E Industrie an, gefolgt von Betrieben aus dem Hotel- und Gaststättenbereich und dem Handwerk sowie dem Pflege und Gesundheitsbereich. Insgesamt haben rund 90 Unternehmen Praktikumsplätze im Rahmen des Projekts *IdA 120* angeboten.

Beteiligte Unternehmen nach Branchen



Zusammenfassend lässt sich aus dieser Projektphase festhalten, dass die Durchführung vor Ort problemlos verlief. Als Herausforderung stellte sich jedoch je nach Region die Erreichbarkeit der Unternehmen durch öffentliche Verkehrsmittel dar, auch wenn bei der Suche nach potenziellen Praktikumsstellen auf die Mobilität geachtet wurde.

Die Rückmeldungen von Unternehmensseite zu den betrieblichen Erprobungen und den Teilnehmern fielen über alle Standorte hinweg sehr positiv aus. In einzelnen Regionen wurden insbesondere die Deutschkenntnisse positiv hervorgehoben. In anderen Regionen sahen die Unternehmen jedoch noch Verbesserungsbedarf der fachsprachlichen Fähigkeiten, da die fehlenden Sprachkenntnisse den Erfolg bei Vermittlung und Ausführung der Tätigkeiten erschwerten.

Auch den Integrationswillen der Teilnehmer schilderten die beteiligten Unternehmensvertreter durchweg positiv. Viele Teilnehmer wurden zwar gerade in der Anfangsphase als zurückhaltend beschrieben. Dennoch hoben die Unternehmen die hohe Motivation der Teilnehmer hervor. Kritik äußerten manche Unternehmensvertreter an der Unpünktlichkeit und dem teilweise unentschuldigten Fehlen einiger Teilnehmer.

Die Teilnehmer selbst zogen ein sehr positives Fazit ihrer berufspraktischen Einsätze. In den Unternehmen wurden sie, so das Fazit der Teilnehmer, sehr gut aufgenommen. Die Mehrzahl der Teilnehmer empfand es zunächst jedoch als ungewohnt, in den deutschen Betriebsalltag eingebunden zu sein. Insgesamt lässt sich aber festhalten, dass sich die praktischen Betriebserfahrungen und die Möglichkeit, erworbenes Wissen vor Ort anwenden zu können, bei den Teilnehmern positiv auf Motivation, Engagement und psychisches Wohlbefinden auswirkten.

2.2.2.3 Betreuung und Beratung

Während der gesamten Laufzeit der Integrationsmaßnahme waren die Coaches Hauptansprechpartner für die Asylbewerber. Sie standen über die gesamte Maßnahmendauer hinweg in allen beruflichen und persönlichen Fragen für die Teilnehmer als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Betreuung erfolgte über vereinbarte Einzeltermine, tägliche Sprechstundenzeiten und darüber hinaus nach Bedarf in dringenden Angelegenheiten.

Thematisch beinhaltete die Betreuung z. B. den Austausch zur Berufsperspektive, die Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, aktuellen Problemlagen zur Wohnsituation oder mit der Ausländerbehörde, gesundheitlichen Schwierigkeiten inkl. der Vermittlung zu kompetenten Fachstellen (Ärzten, Beratungsstellen etc.). Die Coaches hatten außerdem die Aufgabe, Exkursionen und Betriebsbesichtigungen sowie Praktikumsplätze bei Unternehmen zu organisieren.

Neben den Coaches wurden die Teilnehmer in den Werkstätten von Ausbildern und in den Sprachkursen von den Kursleitern betreut. Diese kontinuierliche intensive Begleitung erwies sich als äußerst hilfreich für die Teilnehmer und die gesamte Projektdurchführung. Durch die intensive stetige Betreuung konnten insbesondere drohende Abbrüche der Maßnahme verhindert werden.

2.3 Erfahrungen aus dem Projektalltag

Aus dem Projektalltag lassen sich folgende Erfahrungen und Herausforderungen zusammenfassen:

- Während der gesamten Projektphasen hat sich vor allem die persönliche Betreuung der Teilnehmer und der Unternehmen als Erfolgsfaktor erwiesen. Insbesondere auch, wenn es um allgemeine Themen, wie die Unsicherheit beim Aufenthaltsstatus, der Dauer des Asylverfahrens ging oder auch um individuelle Probleme und Fragestellungen, die über die Maßnahmen hinaus reichten.
- Die Teilnehmer zeigten sich durchwegs sehr motiviert, diszipliniert und engagiert. Innerhalb der Gruppe gab es keine zwischenmenschlichen Konflikte und die Teilnehmer unterstützten sich gegenseitig. Zudem hoben die Teilnehmer positiv hervor, dass ihnen die Teilnahme an dem Modellprojekt eine Perspektive geboten hat.
- Eine der größten Herausforderungen für die Teilnehmer war die Sprache. Auch im Modellprojekt hat sich gezeigt, dass die Sprachfähigkeit die wesentliche Voraussetzung zur persönlichen, sozialen und beruflichen Integration ist. Das Erlernen der Sprache verlief bei den Teilnehmern je nach Talent und Fleiß individuell unterschiedlich. Der Großteil der Teilnehmer erreichte bereits im Rahmen der Projektphase das Sprachniveau A1 bis A2.
- Da die Teilnehmer meist ohne formale Nachweise über Qualifikationen oder Tätigkeiten in Deutschland ankommen, war die Überprüfung der Kompetenzen ohne vorliegende Zertifikate ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Integration. Die durch die arbeitsplatzorientierte Kompetenzfeststellung erarbeiteten Informationen über die tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Fähigkeiten eröffneten den Flüchtlingen reale Chancen auf eine Integration.
- Einige Teilnehmer hatten in ihren Heimatländern bereits praktische Erfahrungen in diversen Berufsfeldern gesammelt, die für das Arbeiten in Referenzberufen in Deutschland, ohne Zertifikate, jedoch nicht ausreichend waren. Das Modellprojekt hat jedoch gezeigt, dass die Tätigkeiten und Berufsinhalte trotz einer ähnlichen Berufsbezeichnung in der Regel nicht vergleichbar sind. Hier können Nach- bzw. Weiterqualifizierung den Weg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ebnen.
- Neben den fehlenden Ausbildungs- und Tätigkeitsnachweisen erwiesen sich fehlende bzw. falsche Vorstellungen bezüglich der deutschen Berufsbilder und Arbeitsweisen, die Schulförne oder -entwöhnung sowie die unterschiedlichen Werte- und Kulturvorstellungen als größte Herausforderungen.
- Teilnehmer, die in einer Gemeinschaftsunterkunft lebten, hatten häufig mit Schlafmangel und Unpünktlichkeit zu kämpfen. Dies zeigte sich insbesondere dann, wenn es um Praktika in Berufen mit spezifischen Arbeitszeiten ging, z. B. Bäcker oder Berufe mit Schichtdienst.

- Auch die fehlende Mobilität kann ein Hindernis auf dem Weg zur Integration sein. Dies zeigte sich im Projekt vor allem dann, wenn Teilnehmer auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen waren und lange Anfahrtswege zu den Unternehmen hatten.
- Die Anerkennung von vorhandenen Qualifikationen und regelmäßige Behörden-gänge haben sich ebenfalls als entscheidende Kriterien für den Integrationserfolg herausgestellt.
- Zudem waren einige der Teilnehmer durch Erlebnisse in der Heimat und während der Flucht traumatisiert. Im Einzelfall wurden entsprechende Kontakte zu Psychologen oder geeigneten Beratungsstellen hergestellt.

3 Die Empfehlungen auf einen Blick

Integrationsmaßnahmen weiterentwickeln

Aus den bisherigen Erfahrungen und Erfolgen der einzelnen Projektphasen von *IdA 120* ergeben sich für die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. die folgenden Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Integration von Flüchtlingen, Asylbewerbern und Gleichgestellten in den Arbeitsmarkt:

1. Essentiell ist eine best- und schnellstmögliche Unterstützung beim Erwerb der deutschen Sprache. Sie ist für alle ansetzenden Maßnahmen die zentrale Voraussetzung und sollte zu jeder Zeit bestmöglich gefördert werden. Genauso erweist sich der Einstieg in die Maßnahme auf der Basis zuvor bereits absolvierter Deutschkurse und einem bereits möglichst hohen Sprachniveau als günstig. Es braucht deshalb weiterhin einen massiven Ausbau der Sprachförderung, sowohl für die allgemeine als auch die berufsbezogene Sprachförderung. Hier muss die Politik auf Dauer und gezielt ausreichend Mittel und Kapazitäten bereitstellen.
2. Die kontinuierliche und intensive persönliche Betreuung durch den Coach über die gesamte Maßnahme hinweg hat sich als wesentlicher Erfolgsfaktor, sowohl für Teilnehmer als auch Unternehmen, erwiesen. So kann die Zahl der Abbrüche möglichst gering gehalten werden. Die Beziehungskonstanz und Ansprechbarkeit zu Bezugspersonen wirkt sich positiv auf den Maßnahmenverlauf und -erfolg aus.
3. Die umfassenden Kompetenzfeststellungs-, Berufsorientierungs- und Qualifizierungseinheiten in der Integrationsphase sollten frühestmöglich ansetzen und die Bedarfen und Zielberufe der Teilnehmer berücksichtigen. So können fehlende bzw. falsche Vorstellungen der Teilnehmer bzgl. in Deutschland vorherrschender Berufsbilder und Arbeitsweisen frühzeitig entwickelt bzw. korrigiert werden und den Teilnehmern neue, realistische Berufswege erschlossen werden.
4. Zeichnet sich ab, dass die Integration nicht kurz- oder mittelfristig gelingen wird, muss auf der Basis der betriebsnahen Kompetenzfeststellung ein Integrationsplan erstellt werden. Für Teilnehmer, die nicht ausreichend berufliche Kompetenzen aufweisen, müssen entsprechende Qualifizierungsangebote (Arbeitsmarkt oder Vorbereitungskurse z. B. für eine Ausbildung) konzipiert und angeboten werden. Hier sind Politik und die Bundesagentur für Arbeit gleichermaßen gefordert.
5. Der Anerkennungsprozess für ausländische Qualifikationen und Abschlüsse muss so früh wie möglich eingeleitet und unterstützt werden. Mangelnde Anerkennung und Vergleichbarkeit der Erfahrungen und Abschlüsse von Teilnehmern stellen ebenso wie die fehlende Verfügbarkeit ihrer Ausbildungs- und Tätigkeitsnachweise eine große Herausforderung für die Integrationsbemühungen dar.

6. Auf persönlicher Ebene sind Traumatisierungen, Fluchterlebnisse, die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften und die Belastung durch den unklaren Aufenthaltsstatus in ausreichendem Maße zu berücksichtigen. Dafür sind verantwortliche Stellen, Unternehmen etc. zu sensibilisieren.
7. Darüber hinaus sind für den Integrationserfolg lokale Unternehmensnetzwerke maßgeblich, damit Asylbewerber und Gleichgestellte berufspraktische Erfahrungen sammeln können. Um dies gewährleisten zu können, ist die Politik gefordert, die Mobilität der Flüchtlinge im ländlichen Raum zu erhöhen.
8. Trotz der guten Zusammenarbeit der Institutionen vor Ort hat sich gezeigt, dass insbesondere Bürokratievorgaben und bestehende Entscheidungsprozesse nicht flexibel genug sind und Integrationschancen dadurch beeinträchtigt werden. Hier gilt es, Entscheidungsstrukturen bei positiven Integrationschancen weiter zur beschleunigen, insbesondere mit Blick auf die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen.

Ansprechpartner

Sebastian Kühnel

Abteilung Bildung

Telefon 089-551 78-218

Telefax 089-551 78-222

sebastian.kuehnel@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

Weiterer Beteiligter:

bbw

Bildungswerk der
Bayerischen Wirtschaft e.V.

Infanteriestraße 8
80797 München