

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik 2023/09

Themenheft



Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ – junge Erwachsene mit Duldung und Gestattung in Nordrhein-Westfalen



Matthias Heidmeier

Lorenz Bahr

Grußwort

2019 startete die Landesregierung die Initiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ zur nachhaltigen Integration von jungen Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahren, insbesondere von Geduldeten und Gestatteten, in den Arbeitsmarkt. Die Landesinitiative entwickelte sich schnell zu einem großen Erfolg. Auch wenn Corona die Umsetzung zunächst erschwerte, konnten mehr als 10.000 junge geduldete und gestattete Menschen durch die Initiative unterstützt werden. Dieser Erfolg ist in besonderer Weise den engagierten Trägern und Kommunen zu verdanken, welche die Förderbausteine von „Durchstarten“ mit großem Engagement umgesetzt haben.

Diese Zielgruppe zu erreichen und ihnen die erforderliche Hilfe für die Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zukommen zu lassen, war eine große Herausforderung, die einige Anstrengungen seitens aller beteiligten Akteure und der Geflüchteten selbst bedurfte.

„Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ schuf Angebote für junge Erwachsene, denen zuvor der Zugang in das sogenannte Regelsystem der Arbeitsförderung grundsätzlich verschlossen war beziehungsweise die Unterstützung beim Übergang in die Regelsysteme der Arbeitsförderung benötigten. Sie hatten keinen Zugang zu Integrationskursen oder zu berufsfachlichen Sprachkursen oder brauchten eine intensivere Begleitung über ein Coaching, um Grundlagen für ihre Ausbildungsfähigkeit zu schaffen. Insbesondere die Aufnahme einer Ausbildung erfordert für gestattete und geduldete junge Menschen häufig das Meistern einiger notwendiger, vorgeschalteter Zwischenschritte, beispielsweise den Spracherwerb oder das Nachholen des Schulabschlusses. Hinzu kommt die Bewältigung vielfältiger sozialer wie gesundheitlicher, häufig auch fluchtbedingter Probleme. Der unsichere Aufenthaltsstatus, der für Arbeitgeber die Planungssicherheit infrage stellt, ist ein weiteres Hindernis für die Arbeitsmarktintegration.

Gleichwohl ist es den umsetzenden Kommunen gelungen, von den ca. 26.000 Geduldeten und Gestatteten der Zielgruppe im Alter von 18 bis 27 in NRW mehr als 10.000 Personen zu erreichen, zu fördern und einen nicht unerheblichen Teil auch in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Das ist ein großer Erfolg und zeigt auch, dass bei den jungen geflüchteten Menschen ein Wille zur Integration vorhanden ist und sie sich unter schwierigen Bedingungen dafür einsetzen.

Die vorher angelaufene Initiative „Gemeinsam klappt’s“ hatte zuvor bereits die Schaffung lokaler Bündnisse für junge volljährige Geflüchtete angeregt. Diese hatten mit vielen Akteuren vor Ort die Bedarfe analysiert, um Angebotslücken zu schließen. Dies bildete die Grundlage für die Entwicklung zusätzlicher Angebote für Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung – die Förderbausteine von „Durchstarten“. Für deren Umsetzung stellte der Landtag 50 Millionen Euro zur Verfügung. Die enge Zusammenarbeit zwischen Landesarbeits- und Landesintegrationsministerium spiegelte sich in der Ausrichtung der Initiative wider – gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Integration wurden im Sinne von Teilhabechancen stets zusammengedacht. Als strategischer Partner unterstützte die Bundesagentur für Arbeit die Landesinitiative.

Die Erfolge der Landesinitiative werden an verschiedenen Stellen dieser Publikation dargestellt und zeigen sich insbesondere in der Integration in Ausbildung und Arbeit. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Zielgruppe einen Beitrag im Rahmen des Arbeits- und Fachkräftebedarfs leisten kann. Hierbei wurden die Teilnehmenden durch die Landesinitiative unterstützt. Rund 1.800 junge Menschen fanden den Weg in Ausbildung und Arbeit, sodass die Unterstützung nicht nur ihnen selbst, sondern der Gesellschaft insgesamt zugutekommt. Ein weiterer Teil der Menschen konnte wesentliche Zwischenziele in Richtung Arbeitsmarktintegration erreichen, wie das Erlernen der Sprache oder das Nachholen des Schulabschlusses.

Als besonderer Erfolg der Landesinitiative sind die in den Kommunen entstandenen starken Netzwerke hervorzuheben, die zum Teil auch über die Landesinitiative hinaus noch fortbestehen.

Nunmehr haben sich die Rahmenbedingungen und der Zugang in die Regelsysteme für die Zielgruppe verbessert. Gestattete haben seit dem 01.01.2023 Zugang zu Integrationskursen. Die novellierte Fassung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes, die zum 01.01.2022 in Kraft getreten ist, legt die Grundlage für die Förderung eines Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) durch das MKJFGFI. Und mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Einführung eines Chancenaufenthalts haben Ausländerinnen und Ausländer die Möglichkeit, einen Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 104c AufenthG zu stellen. Aufgrund dieser gesetzlichen Änderungen wird einem nicht unerheblichen Teil der Teilnehmenden von „Durchstarten“ über das Chancenaufenthaltsrecht der Übergang in die Grundsicherung für Arbeitsuchende und damit für 18 Monate der Zugang zu allen gesetzlich geregelten Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Sprachkursen ermöglicht. Vor allem stehen aber auch die Angebote der Arbeitsförderung über das Dritte Sozialgesetzbuch im Vergleich zum Beginn der Landesinitiative einem deutlich größeren Teil der Zielgruppe von „Durchstarten“ zur Verfügung.

Diese neuen Chancen gilt es nun aktiv zu nutzen. Hierbei kommt dem Kommunalen Integrationsmanagement (KIM) eine wichtige Rolle zu. Im Rahmen von KIM wurden und werden landesweit Case Management-Stellen geschaffen, die in ihrer Aufgabenwahrnehmung die Möglichkeit haben, auch Personen aus der Zielgruppe von „Durchstarten“ aufzunehmen und zu beraten. Zur Illustration, welche Angebote für gestattete und geduldete Menschen genutzt werden können, wurde ein Ablaufschema erstellt, das dieser Publikation beiliegt. Diese Kooperation wird jetzt auf lokaler Ebene weiter vertieft. Die Akteure der Landesinitiative haben in der Vergangenheit gezeigt, dass und

wie insbesondere die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe gelingen kann. Sie haben mit ihrem Engagement in den Kommunen die Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ zu einem Erfolg gemacht. Mit der gelungenen Umsetzung vor Ort konnten wir jungen geduldeten und gestatteten Menschen vor allem den Weg in eine berufliche Zukunft ebnen. Dafür danken wir allen Beteiligten ganz herzlich. Der Erfolg von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeiten“ ist in besonderem Maße ein Erfolg der kommunalen Familie, zusammen mit den Partnerinnen und Partnern vor Ort.

Die Arbeitsmarktintegration von jungen Geduldeten und Gestatteten mit grundsätzlichem Arbeitsmarktzugang bleibt eine große Herausforderung in den Kommunen, gerade mit Blick auf die derzeit stark steigenden Asylantragszahlen. Gleichzeitig bieten die geänderten Rahmenbedingungen und insbesondere der grundsätzliche Arbeitsmarktzugang für einen großen Teil der gestatteten und geduldeten Menschen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Diese müssen auch genutzt werden, auch wenn es hierfür – wie die Landesinitiative gezeigt hat – sehr oft eines langen Atems bedarf.

Die Landesinitiative hat in eindrucksvoller Weise das grundsätzliche Arbeitsmarktpotenzial der Zielgruppe und auch den Willen, sich zu integrieren, sichtbar gemacht. Die Landesregierung wird in ihren Anstrengungen nicht nachlassen, sie dabei zu unterstützen.



Matthias Heidmeier
Staatssekretär im Ministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Lorenz Bahr
Staatssekretär im Ministerium für
Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung,
Flucht und Integration des Landes
Nordrhein-Westfalen



06 Hintergrundinformationen zur Landesinitiative

09 Förderbaustein 1 „Coaching“

10 Angewandte. Mit Unterstützung ihrer Coaches fanden Teilnehmende einen Weg in die Gesellschaft

14 Interview mit Corinna Gillner, CJD Essen e. V.: „Mit dem intensiven Coaching konnten wir eine individuelle Begleitung in allen Lebenslagen anbieten“

17 Förderbaustein 2 „Berufsbegleitende Qualifizierung und/oder Sprachförderung“

18 Flexibel, individuell, ganzheitlich. Berufsbezogene Sprachförderung in Bonn, Krefeld und im Oberbergischen Kreis

21 Interview mit Gerd Specht und Edgar Jansen, RE/init e. V., und Johannes Micheel, ODAS GmbH: „Wer als Arbeitgeber nicht offen gegenüber Menschen mit Fluchterfahrung ist, der braucht sich nicht zu beschweren, wenn er keine Fachkräfte findet“

24 Förderbaustein 3 „Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses“

25 Von der Schulbank direkt in die Ausbildung. Nachträglicher Hauptschulabschluss im Kreis Viersen

28 Förderbaustein 4 „Schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Kurse sowie die Teilnahme an Jugendintegrationskursen“

29 Junge Geflüchtete starten durch in der Pflegebranche. Förderbaustein 4 beim Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e. V.

32 Förderbaustein 5 „Innovationsfonds“

33 Interview mit Barbara Wenzel und Dr. Katy Teubener, Grone Bildungszentren NRW GmbH, und Barbara Steins, Verein alpha: „Frauen brauchen wegen familiärer Aufgaben mehr Zeit für die berufliche Integration“

37 Förderbaustein 6 „Teilhabemanagement“

38 Interview mit Sabine Reißberg, MKJFGFI des Landes NRW, Miriam Martin, FOGS, und Lutz Wende, ISR: „Wenn zugewanderte Menschen zwei bis drei Jahre ohne Unterstützungsangebot hier leben, ist das verlorene Zeit“

41 Ein Gastbeitrag von Benjamin Görden und Miriam Martin (FOGS), Lutz Wende und Christian Kolbe (ISR): Zur Zukunft des Teilhabemanagements

43 Fazit und Ausblick. Was haben wir erreicht und was bleibt zu tun?

46 Anhang

Hintergrundinformationen zur Landesinitiative



© picture alliance/dpalSven Hoppe

In NRW lebten 2019 über 23.000 junge Erwachsene mit einer Duldung oder Gestattung, die trotz Unterstützungsbedarfs keinen oder nur nachrangigen Zugang zu den Regelangeboten der Ausbildungs-, Arbeits- und Sprachförderung hatten. Dass diese Personen untätig Zeit verlieren, sei, so Arbeitsminister Karl-Josef Laumann, gesellschaftspolitisch nicht sinnvoll. Sie sollen „so früh wie es nur geht, die Möglichkeit erhalten unsere Sprache zu lernen, sich weiter zu qualifizieren und eine Ausbildung oder Arbeit aufzunehmen.“ Der damalige Integrationsminister Joachim Stamp ergänzte, dass auch Unternehmen profitieren, „die unbürokratischere Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs erhalten, und die Kommunen, die ihnen zugewiesenen jungen Flüchtlingen Wege aufzeigen können, ihren Lebensunterhalt selbstständig zu sichern – unabhängig von Transferleistungen.“ ([Pressemitteilung der Landesregierung NRW zum Start der Landesinitiative](#))

Junge Menschen mit individuellen Förderbedarfen, insbesondere Geduldete und Gestattete, brauchen für eine nachhaltige, arbeitsmarktliche und gesellschaftliche Integration unterschiedliche Unterstützungsangebote, die sich idealerweise stets am persönlichen Potenzial und an den individuellen Bedarfs- und Lebenslagen dieser Menschen orientieren. Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen setzte genau hier an und hat von September 2019 bis Juni 2023 die Initiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ mit einem Finanzvolumen von 50 Millionen Euro Landesmitteln gefördert. Entwickelt wurde ein modularer Ansatz, um junge Menschen mit individuellem Unterstützungsbedarf im Alter von 18 bis 27 Jahren in Ausbildung und Arbeit zu bringen. Ein besonderer Schwerpunkt lag zudem auf der Unterstützung geflüchteter Frauen. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) und das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) trugen diese Landesinitiative gemeinsam und knüpften damit an vorangegangene Förderangebote an.

Bereits die 2018 ins Leben gerufene Landesinitiative „Gemeinsam klappt's“ hatte zum Ziel, junge gestattete und geduldete Erwachsene zwischen 18 und 27 Jahren in den Kommunen individuell darin zu unterstützen, Zugang zu Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung zu finden. Insgesamt beteiligten sich an der vom MKJFGFI beziehungsweise dem damaligen Vorgängerministerium (MKFFI) geförderten Initiative „Gemeinsam klappt's“ 21 der 22 kreisfreien Städte, 24 von 31 Kreisen (einschließlich der StädteRegion Aachen) sowie sechs Städte und Gemeinden ohne ihren Kreis. Geschäftsführende Stellen wurden vor Ort ins Leben gerufen, die den Umsetzungsprozess lokal koordinierten und Ansprechpartner*innen für die potenziellen Kooperationspartner stellten. Unter ihrer Federführung hatten sich in den Kommunen sogenannte Bündnikerngruppen zur rechtskreisübergreifenden Beratung und Abstimmung zusammengeschlossen. Teilweise entwickelten sich enge Kooperationen zwischen den verschiedenen Akteuren auf der kommunalen Ebene, insbesondere mit den Ausländerbehörden und der Jugendhilfe. Weitere wichtige Partner waren Bildungsträger, Jugendmigrationsdienste, Berufskollegs, Agenturen für Arbeit und Jobcenter. „Gemeinsam klappt's“ war nicht nur Vorläufer, sondern auch Teil von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“.

Die Landesinitiative bestand aus insgesamt sechs Förderbausteinen (FB), wobei die Förderung des Teilhabemanagements (FB 6) am 30. Juni 2022 endete. Die übrigen fünf Förderbausteine bestanden bis zum 30. Juni 2023 fort:

Förderbaustein 1:	Coaching
Förderbaustein 2:	Berufsbegleitende Qualifizierung und/oder Sprachförderung
Förderbaustein 3:	Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses
Förderbaustein 4:	Schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Kurse sowie Jugendintegrationskurse
Förderbaustein 5:	Innovationsfonds
Förderbaustein 6 ¹ :	Teilhabemanagement („Gemeinsam klappt's“)

Die vorliegende Publikation nimmt an mehreren Stellen Bezug auf die Förderrichtlinie zu „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“. Diese sowie weitere Antragsunterlagen finden sich im Internet unter <https://www.durchstarten.nrw/service/richtlinie-und-antragsdokumente>.

Im vorliegenden Themenheft soll zunächst ein kurzer Blick auf die quantitativen Ergebnisse erfolgen, die die Umsetzenden der Landesinitiative erreicht haben. Eine ausführliche Auswertung der statistischen Erhebungen erfolgte regelmäßig mittels Tabellenbänden (siehe Infokasten auf Seite 8), die zeigen, dass mehr als 10.000 Personen durch die Förderbausteine der Landesinitiative unterstützt werden konnten. Hiervon hatten über 80 Prozent die aufenthaltsrechtliche Stellung Gestattung oder Duldung, und ebenfalls über 80 Prozent waren im Alter zwischen 18 und 27 Jahren, womit die Kernzielgruppe der Landesinitiative gut erreicht wurde. Mehr als ein Drittel der Personen, zu denen Austrittsdaten vorliegen, befanden sich zum Ende ihrer Begleitung in Ausbildung oder Arbeit, über 21 Prozent gingen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Die hier und im Folgenden genannten Zahlen sind auf dem Stand von Oktober 2023.

Die G.I.B. unterstützte das Land NRW durch die fachliche Begleitung der Landesinitiative. Sie arbeitete sowohl mit den Akteuren der Landesebene als auch mit den Umsetzenden vor Ort

¹ Der Förderbaustein 6 „Teilhabemanagement (Gemeinsam klappt's)“ konnte von den Kommunen beantragt werden, die sich im Vorfeld der Initiative „Gemeinsam klappt's“ angeschlossen hatten.

**DIE ONLINE-DATENBANK DER G.I.B. ZUR LANDESINITIATIVE
„DURCHSTARTEN IN AUSBILDUNG UND ARBEIT“ KURZ ERKLÄRT:**

Die Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ sah ein für die Zuwendungsempfänger verpflichtendes Programm-Monitoring vor. Hierfür hatte die G.I.B. eine Online-Datenbank erstellt, die in erster Linie der Erfassung der Teilnehmenden-Daten diente. Die Kommunen erhielten über die Datenbank Zugriff auf ein Auswertungstool, das auf die Teilnehmenden-Daten zugriff. Das Tool wertete die Daten anonymisiert und aggregiert aus und ermöglichte Einblicke zum [Umsetzungsstand](#) der Landesinitiative auf Ebene der Kommune sowie des Landes. Die G.I.B. berichtete bis zu zweimal jährlich über den Umsetzungsstand in Form von Tabellenbänden.

eng zusammen. So betrieb die G.I.B. die Internetseite [durchstarten.nrw](#) und setzte zahlreiche Austausch- und Veranstaltungsformate für diverse Akteursgruppen um. Aus dieser intensiven Zusammenarbeit ist diese Abschlusspublikation zur Landesinitiative zu Durchstarten in Ausbildung und Arbeit entstanden. Das Ziel ist, die Ergebnisse und Erfahrungen aus nahezu vier Jahren Umsetzungszeit übersichtlich und fokussiert zu dokumentieren, um sie der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Zudem sollen erfolgreiche Übergänge von jungen Menschen in Ausbildung und in den Beruf aufgezeigt und gute Praxis zum weiteren Umgang mit der Zielgruppe dargestellt werden.

Aufbau des Themenheftes

Während der gesamten Umsetzung der Landesinitiative erfolgte die fachliche Begleitung der G.I.B. in enger Abstimmung mit MAGS und MKJFGFI sowie mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit als strategischem Partner. Die Sichtweisen der beiden Landesministerien als Fördergebende der Landesinitiative finden sich im Grußwort auf Seite 2 f. Stellvertretend für diejenigen, die die wichtige Arbeit für die Menschen vor Ort in über 50 Kommunen in NRW geleistet haben, finden sich daran anschließend jeweils ein oder zwei illustrierende Beispiele für die Umsetzung der einzelnen Förderbausteine (Seite 9 ff.). In diesen Beiträgen stellen exemplarisch einzelne Expert*innen aus der Praxis ihre Ergebnisse und Erfahrungen aus der Umsetzung vor. Dem vorangestellt findet sich jeweils zu jedem der sechs Förderbausteine eine knappe orientierende Erläuterung, die eine Beschreibung des Förderbausteins bezüglich Intention und Inhalten sowie zentrale Zahlen und Daten enthält. Ausführungen zu etwaigen Begleitformaten der G.I.B. sowie zu Schwerpunktthemen und Besonderheiten bei der praktischen Umsetzung ergänzen diese Darstellungen.

Im Fazit dieses Themenheftes (Seite 41 ff.) werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Landesinitiative für die Unterstützung junger Geduldeter und Gestatteter zusammengefasst. Im anschließenden Ausblick wird skizziert, wie im Rahmen eines Übergangsmagements die wichtige Arbeit für die Zielgruppe in den Kommunen weitergeführt werden kann. Das Land NRW hat hierzu ein orientierendes Ablaufschema entwickelt und in Aussicht gestellt, diesen Übergangsprozess und die Förderung junger gestatteter und geduldeter Menschen auch weiterhin zum Beispiel durch Austauschformate zu flankieren.

**AUTOREN ALLER EINLEITENDEN TEXTE ZU DEN
FÖRDERBAUSTEINEN:**

Peter Fehse
Tel.: 02041 767209
p.fehse@gib.nrw.de

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

Förderbaustein 1 „Coaching“

Mit dem Förderbaustein 1 „Coaching“ wurde den Teilnehmenden der Landesinitiative eine niedrigschwellige, individuelle Begleitung vor, während und im Anschluss an Fördermaßnahmen – insbesondere bei der Teilnahme an Maßnahmen der Förderbausteine 2, 3 und 4 – angeboten. Das Ziel war hierbei, ihnen die Zugänge zu Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen oder zu verbessern und damit ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Zu diesem Zweck sollten unter anderem individuelle Probleme frühzeitig aufgegriffen und Maßnahme-, Ausbildungs- und Beschäftigungsabbrüche verhindert sowie Unterstützungsformen angeboten werden. Dies sollte schließlich zur Stabilisierung und Festigung der Teilnehmenden und ihrer Ausbildungs-, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Die Coach*innen arbeiteten stets fallbezogen mit den Teilnehmenden und konnten hierbei auch aufsuchend tätig werden. Sie waren durchschnittlich für 20 Klient*innen zuständig. Die Beratung und Unterstützung der Teilnehmenden im Coaching konnten unter Anwendung vielfältiger sozialpädagogischer Methoden und Techniken erfolgen. Um den Coach*innen möglichst viel Handlungsspielraum zu ermöglichen, enthielt die Förderrichtlinie der Landesinitiative zur inhaltlichen Ausgestaltung des Coachings lediglich die folgende Formulierung: „Gefördert werden Maßnahmen für ein niedrigschwelliges, individuelles Coaching mit dem Ziel, die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.“ Somit erlaubte die Richtlinie eine flexible Ausgestaltung des Aufgabenportfolios der Coach*innen.

Erste Erfahrungen bei der Umsetzung der Landesinitiative zeigten, dass sich eine Operationalisierung und Ausgestaltung des Coaching-Begriffs auf kommunaler Ebene anbot, um die Aufgaben bei der Begleitung der Teilnehmenden unter den Coach*innen und den weiteren beteiligten Akteuren, wie zum Beispiel Teilhabemanager*innen, Geschäftsführende Stellen (GfS) und Zentralverantwortliche Stellen (ZvS) miteinander abzustimmen und aufzuteilen. Darüber hinaus konn-

ten regelmäßige Austausche zwischen Teilhabemanagement, GfS/ZvS, Coaching und gegebenenfalls weiteren Akteuren wie dem Case Management (KIM) in Form von beispielsweise Fallbesprechungen und der Rückkopplung von Ergebnissen auf teilnehmerbezogener und die Initiative betreffender Ebene zur Qualität des Angebots beitragen.

Das Coaching zählte neben dem Teilhabemanagement nach Teilnehmendenzahlen zu den erfolgreichsten Bausteinen der Landesinitiative. Knapp 6.500 Personen nahmen an dem Coaching teil. Wichtigste Themen im Coaching waren Erkennung, Entwicklung und Förderung beruflicher Kompetenzen (44 %), Berufsorientierung (24,8 %) und Erkennung, Entwicklung und Förderung persönlicher Kompetenzen (20,6 %).

Die G.I.B. bot zum Förderbaustein 1 zunächst für die Geschäftsführenden Stellen, später für die Coach*innen selbst, insgesamt vier fachliche Austausche – teilweise in zweifacher Umsetzung an. Die Themen in den Veranstaltungen berührten anfangs grundsätzliche Fragen der Coachingarbeit – Stichworte „Gefahr der Allzuständigkeit“ und „Beratungsdreieck“ – und wurden im Laufe der Zeit fachlich spezifischer, berührten unter anderem die Herausforderungen bei der Unterstützung der Identitätsklärung oder in der Beratung von traumatisierten Personen. Auch Richtlinienänderungen und die Beendigung des Teilhabemanagements sowie der Landesinitiative wurden hinsichtlich der Auswirkungen auf das Coaching bearbeitet. Innerhalb der Angebotsreihe nahmen später bis zu 100 Geschäftsführende Stellen bzw. Coach*innen an den Veranstaltungen teil.

Schwerpunktthemen und Besonderheiten bei der praktischen Umsetzung im Coaching waren nach Auskunft der Umsetzenden beispielsweise die Vorteile durch die hohe Flexibilität und Kontinuität im Coaching und die Freiwilligkeit des Angebots sowie, dass neben Ausbildung und Arbeit auch lebensweltliche Themen mit den Klient*innen besprochen werden konnten – ein sicherlich gleichermaßen aus- und erfüllendes wie herausforderndes komplexes Aufgabenspektrum für die Coach*innen.

Angekommen

Mit Unterstützung ihrer Coachs fanden Teilnehmende einen Weg in die Gesellschaft



Ohne eine Person, die jungen geflüchteten Menschen dabei hilft, ihre Potenziale zu entfalten, und die für sie da ist, wenn sie in ihrem Alltag Hilfe brauchen, haben sie kaum eine Chance auf ein selbstbestimmtes Leben in diesem Land. Durch den Förderbaustein 1 der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ hatten sie mit einem Coach genau diese Person an ihrer Seite.

„Nach sieben Jahren hatte ich endlich die Chance, hier eine Ausbildung zu machen.“ Die 22-jährige Ayisha Ali kam 2015 aus Indien nach Deutschland. Wie viele andere gestattete und geduldete junge Menschen hatte sie lange Zeit keinen oder nur eingeschränkten Zugriff auf Unterstützungsangebote. Als „Warteschleife“ beschreibt ihre Coachin Jutta Klauke-Holste von der INTAL Bildung und Beruf gGmbH im Kreis Gütersloh diesen Zustand. Warten darauf, endlich ein Teil dieser Gesellschaft werden zu können. Für viele hatte dieses Warten mit der Durchstarten-Initiative endlich ein Ende. Die drei Coaches Jutta Klauke-Holste, Mustafa Abdul-Hak und Julian Bahr konnten im Rahmen des Förderbausteins 1, dem Coaching, viele Teilnehmende auf ihrem Weg in Ausbildung und Arbeit begleiten.

Vertrauen gewinnen

Mustafa Abdul-Hak vom SKM – Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e. V. stand von September 2020 bis zum Sommer 2023 als Coach an der Seite von insgesamt 35 „Durchstartern“. Die meisten Männer, die er durch die Initiative kennenlernte, hatten bis dahin ein Leben am Rande der Gesellschaft geführt. „Ihnen fehlte ihre Familie, ihr gewohntes Umfeld, ihre Sprache, ihr altes Leben – sie waren einsam und isoliert“, sagt Mustafa Abdul-Hak. Das Erlebte aufzuarbeiten und sich der eigenen Wertigkeit bewusst zu werden, sei in den meisten Fällen einer der ersten Schritte gewesen. Dafür brauchte es aber zuallererst Vertrauen. Das gewinne man durch Zeit und Zuwendung. Deshalb hatten die Coachs keine festen Sprechstunden wie größere Beratungsstellen, an die sich Ratsuchende nur nach Terminvereinbarung mit langer Wartezeit wenden können. Stattdessen waren sie rund um die Uhr für die Teilnehmenden ansprechbar – telefonisch, per Zoom-Call oder in Präsenz.

Viele dieser jungen Menschen erfuhren auf diese Weise zum ersten Mal seit ihrer Ankunft in Deutschland so etwas wie Wertschätzung. „Die Menschen, die zu unserem Verein gefunden haben, freuten sich, dass endlich jemand für sie da war, dem sie von ihren Problemen erzählen konnten. Sie wurden vorher schlicht nicht wahrgenommen“, so Jutta Klauke-Holste, die als eine von vier Coaches bei INTAL junge geflüchtete Frauen und

Männer betreute. Diese seien aber nicht nur dankbar dafür gewesen, endlich gesehen zu werden, sondern vor allem hoch motiviert, Neues zu lernen, ihre Fähigkeiten hier einzubringen und Teil dieser Gesellschaft zu werden. Und weil dafür solide Deutschkenntnisse die Grundvoraussetzung sind, lautete die Devise im Coaching von Mustafa Abdul-Hak stets: „C2 muss das Ziel sein!“ Zwar könne man auch auf dem Sprachniveau B1 oder B2 einen Ausbildungsplatz bekommen, aber die Verständigung mit Kolleg*innen oder das Erlernen der Fachsprache falle so deutlich schwerer. „Wenn sie die Sprache auf C2-Niveau beherrschen, haben sie mehr Möglichkeiten – beruflich und gesellschaftlich,“ begründet der Coach seine Zielvorgabe für seine Coachees.

Netzwerke aufbauen und nutzen

Neben der Verbesserung der Deutschkenntnisse ging es beim Coaching aber in erster Linie darum auszuloten, wo die Teilnehmenden standen und wohin die Reise gehen konnte. Also: Wo lagen ihre Talente und Interessen? Welche berufliche Vorerfahrung oder gar Qualifikation hatten sie? Und in welchen Beruf könnte all das münden? Diese Fragen wurden häufig direkt im Kennenlerngespräch mit Julian Bahr vom Lebenswert e. V. in Iserlohn besprochen. Ziel des Coachings war es, die Menschen in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Ressourcen zu aktivieren und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu gewinnen. „So erkannten sie, was sie eigentlich möchten, und auf dieses Ziel konnten wir gemeinsam hinarbeiten“, erklärt der Sozialpädagoge aus Iserlohn.

Hierbei waren die Coaches jedoch ihrerseits selbst auf Unterstützung angewiesen, nicht nur um überhaupt mit der Zielgruppe in Kontakt zu kommen, sondern auch um den Coachees Türen öffnen zu können. „Als die Initiative anließ, habe ich als Erstes ein umfassendes Netzwerk aufgebaut“, sagt Mustafa Abdul-Hak. Wichtige Partner waren zum Beispiel die „Willkommenslotsen“ der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer. Von ihnen erhielt Mustafa Abdul-Hak Listen mit potenziellen Arbeitgebern, denen er im nächsten Schritt die Initiative vorstellte. Interessierte Betriebe lud er anschließend zum SKM in Siegburg ein, damit Teilnehmende und Arbeitgeber*innen einander kennenlernen

konnten. „Unterstützung bei der Vermittlung halte ich für besonders wichtig für beide Seiten. Jeder muss wissen, was seine jeweiligen Handlungsmöglichkeiten sind. Darüber habe ich sowohl die Teilnehmenden als auch die potenziellen Arbeitgeber aufgeklärt. Über dieses Angebot waren insbesondere die Unternehmen sehr dankbar.“ Denn die seien oft allein bei dem Wort „Duldung“ zurückgeschreckt, weil sie die rechtliche Lage nicht überblickten und ihnen das Risiko zu groß erschien, einen Auszubildenden durch eine mögliche Abschiebung zu verlieren, noch ehe dieser seine Ausbildung beenden konnte.

Bevor aber überhaupt ein Ausbildungsverhältnis zustande kommen konnte, mussten sich die Teilnehmenden wie alle anderen Azubis auch erst einmal bewerben. Für diesen Schritt knüpfte Mustafa Abdul-Hak eine wertvolle Kooperation. Mit dem Jugendbüro für Ausbildung und Beruf vom Jugendamt der Stadt Troisdorf hatte der Coach einen Partner an der Seite, der die Teilnehmenden selbst kurzfristig bei der Vorbereitung ihrer Bewerbungsunterlagen unterstützte.

Perspektiven ermöglichen

Für seine Arbeit konnte Julian Bahr auf ein bereits bestehendes Netzwerk zugreifen: Neben den internen Zugängen zur Zielgruppe über die jeweiligen Arbeitsbereiche von Lebenswert, ist der Verein durch Multiplikator*innen und Lehrkräfte über das gesamte Stadtgebiet bestens vernetzt. Und: Iserlohn hat seine eigene Ausländerbehörde. „Sie ist sehr nah an der Zielgruppe. So mussten wir uns nicht lange um die Kontaktaufnahme bemühen. Im Laufe der Initiative konnten wir die Zusammenarbeit sogar ausbauen. Darüber sind wir sehr froh.“

Über die Ausländerbehörde kam auch der Kontakt zwischen Julian Bahr und Suto Schababyan zustande. Der 24-jährige Armenier kam 2018 nach Deutschland. Bevor Suto Schababyan zu Lebenswert fand, hatte er für eine Leiharbeitsfirma in einem Lager gearbeitet. Dort verdiente er zwar recht ordentlich, eine Perspektive für die Zukunft bot dieser Job jedoch nicht, schon allein deshalb, weil sich hier kaum Situationen ergaben, auf Deutsch zu kommunizieren. Dass Suto

Schababyan so nicht vorwärtskommen würde, hatte er selbst erkannt. „Ich bin zur Ausländerbehörde gegangen und habe gesagt, dass ich eine Ausbildung machen möchte. Dann hat mir mein Sachbearbeiter die Nummer von Julian gegeben.“

Ähnlich erging es der jungen Inderin in Gütersloh. Auch Ayisha Ali war an einem Punkt angelangt, an dem sie nicht weiterkam. Nach dem Besuch der neunten und zehnten Klasse hatte Ayisha Ali die Realschule erfolgreich abgeschlossen. Eigentlich wollte sie nun Kosmetikerin werden. Die Ausbildung am Berufskolleg hatte sie dafür auch schon begonnen. Aber: „Ich habe die Ausbildung abgebrochen, weil mir die Fachsprache zu schwerfiel. Dann habe ich Frau Klauke-Holste kennengelernt.“ Das war im Sommer 2021. In Begleitung ihrer Coachin ließ sie sich kurz darauf bei der IHK für einen neuen Ausbildungsplatz beraten. Denn die Zeit drängte. „Es war wichtig, dass sie schnell eine neue Ausbildungsstelle fand, damit sie ihre Aufenthaltserlaubnis behalten konnte. Ohne die wäre ihr Aufenthaltsstatus wieder unsicher gewesen“, sagt Jutta Klauke-Holste. Dank der Beratung bei der IHK war ein neuer Ausbildungsplatz schnell gefunden. Im Februar 2022 startete die junge Inderin eine Ausbildung als Verkäuferin bei Marktkauf, nachdem sie dort zuvor für einige Tage hospitiert hatte. Heute befindet sich Ayisha Ali im zweiten Jahr ihrer Ausbildung – und fühlt sich rundum wohl. „Zurzeit arbeite ich an der Fleischtheke. Da spreche ich viel mit den Kunden. Das macht mir großen Spaß und es hilft mir sehr, mein Deutsch zu verbessern.“

Gute Deutschkenntnisse der Teilnehmenden können aber auch für die Coaches und ihre Vereine große Vorteile bringen: Wie zum Beispiel im Falle der Ukrainerin Svitlana Skarkun. Die studierte Juristin floh vor 13 Monaten mit ihren zwei Kindern aus ihrer Heimat nach Deutschland. Kurz darauf konnte sie schon über Jutta Klauke-Holste in die Landesinitiative einmünden. Die sprachbegabte Ukrainerin lernte schnell Deutsch, wovon auch die INTAL gGmbH profitierte: Die konnte sie so als Übersetzungshilfe für Projekte mit ukrainischen Geflüchteten einsetzen. Heute arbeitet Svitlana Skarkun in dieser Funktion fest bei dem Bildungsträger. Parallel hilft ihr Jutta Klauke-Holste bei der Anerkennung ihres Studiums. Damit möchte sich die Ukrainerin ihren Traum erfüllen: „Rechts-

anwältin zu sein, ist meine Leidenschaft. Irgendwann möchte ich diesen Beruf hier in Deutschland ausüben. Dass ich auf diesen Traum hinarbeiten kann, verdanke ich Frau Klauke-Holste. Sie hat mich zu den ersten Gesprächen mit den Erzieherinnen in der Kita meines Sohnes begleitet und unterstützt mich jetzt dabei, dass ich hier Jura studieren kann.“ Denn ihr Studium wird nicht als gleichwertig anerkannt. Voraussichtlich wird Svitlana Skarkun aber in ein höheres Semester eingestuft. Dafür lernt die motivierte zweifache Mutter weiter fleißig Deutsch.

Auch Suto Schababyan konnte sich seinen Wunsch von einer Ausbildung erfüllen. Im ersten Gespräch mit Julian Bahr erzählte er seinem Coach, dass er in seiner Heimat in einer Metzgerei gearbeitet habe und sich das auch hier vorstellen könne. So fand Suto Schababyan mit Julian Bahrs Unterstützung schließlich einen Metzgereibetrieb, bei dem er ein Praktikum machen konnte. Für einen nahtlosen Übergang in eine Ausbildung fühlte der Armenier sich zum damaligen Zeitpunkt aber noch nicht bereit: „Ich wollte erst besser Deutsch sprechen können.“ Eine Einstiegsqualifizierung (EQ), auch Langzeitpraktikum genannt, war dafür die optimale Lösung. „So konnte er die Fachsprache lernen und sich an den Betrieb und die Arbeit gewöhnen. Das gab ihm mehr Sicherheit“, so sein Coach. Ein Betrieb für die EQ war auch schon gefunden und der Vertrag unterschrieben. Allerdings erkrankte der Meister des Betriebs plötzlich und konnte die Maßnahme nicht mehr umsetzen. Trotz großen Zeitdrucks fanden Julian Bahr und Suto Schababyan aber schnell eine Alternative. Nun absolviert er seit Februar 2023 eine EQ bei REWE mit dem Ausbildungsziel „Fleischer“. Ein Ausbildungsvertrag für August liegt dem ambitionierten jungen Mann auch schon vor. Und damit Suto Schababyan während der Ausbildung nicht auf sich allein gestellt ist, hat sein Coach ihm einen Platz in einer AsA-flex-Maßnahme organisiert. Die neue Assistierte Ausbildung unterstützt junge Auszubildende bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses und begleitet sie bis zum erfolgreichen Abschluss. So kann er zudem berufsbegleitend seine Deutschkenntnisse erweitern. Sollte Suto Schababyan darüber hinaus Unterstützungsbedarf haben, steht ihm eine ehemalige Lehrkraft, die sich ehrenamtlich bei Lebenswert engagiert, für zusätzliche Nachhilfe zur Verfügung. Besser ge-

rüstet könnte der junge Armenier seine Ausbildung als Fleischer kaum starten. „Ich freue mich sehr auf meine Ausbildung und habe keine Angst mehr davor, weil ich weiß, ich bin nicht allein.“ Diese Zuversicht teilt auch sein Coach. „Als wir uns kennenlernten, war er sprachlich auf dem Niveau A1, heute spricht er auf B1-Niveau. Durch die EQ, die Nachhilfe und unsere Begleitung ist der Anteil am Tag, in dem er Deutsch spricht, viel höher geworden. Das ist wichtig für die Integration und das merkt man heute. Er ist insgesamt viel selbstsicherer“, so Julian Bahr.

Was Ayisha Ali und Suto Schababyan, wie auch die vielen anderen Teilnehmenden von Durchstarten, in den vergangenen gut zweieinhalb Jahren erreichen konnten, wäre ohne die enge Begleitung und umfassende Unterstützung durch ihre Coaches innerhalb dieser Zeitspanne kaum möglich gewesen. Vor allem aber, so Julian Bahr, habe die Initiative gezeigt, wie viel Potenzial in den jungen Menschen steckt, – worauf nicht zuletzt auch der deutsche Arbeitsmarkt angewiesen sei: „Ein Großteil der Menschen, die hierhergekommen sind, möchten wirklich ihr Leben in diesem Land verbringen und sich etwas aufbauen. Angesichts hunderttausender unbesetzter Ausbildungsstellen, einer alternden Gesellschaft und leerer Rentenkassen kann ich es schwer nachvollziehen, warum man nach Südamerika reist, um Fachkräfte hierhinzulocken, anstatt die Menschen, die schon bei uns sind, stärker in den Blick zu nehmen und zu fördern.“ Und angesichts der Erfolge, die mit der Landesinitiative innerhalb eines vergleichweisen kurzen Zeitraums erzielt werden konnten, fragt sich Julian Bahr: „Was würde man wohl erreichen, wenn man solche Projekte auf eine Laufzeit von acht Jahren anlegen würde?“

Auch nach dem Ende der Landesinitiative zum 30. Juli 2023 sind viele der Teilnehmenden weiterhin über das Kommunale Integrationsmanagement an Förderangebote angebunden. „Wir sind jetzt zwar nicht mehr als Coach für sie da, aber wir stehen in engem Kontakt mit dem Jobcenter, sodass wir diejenigen, die dort inzwischen gemeldet sind, zumindest im Rahmen von Maßnahmen des Jobcenters auch künftig begleiten können“, sagt Jutta Klauke-Holste. Für die Zukunft wünschte sich Mustafa Abdul-Hak eine ähnliche Initiative speziell für Unternehmen. „Fakt ist: Wir brauchen noch mehr Unter-

nehmen, die dieser Zielgruppe eine Chance geben. „Durchstarten“ hat gezeigt, dass sie dazu bereit sind, – wenn man sie aufklärt. Deshalb wäre es sinnvoll, Projekte für Arbeitgeber zu entwerfen, die ihre interkulturelle Kompetenz fördern und sie über das Arbeitsrecht in Zusammenhang mit geflüchteten Menschen informieren.“

KONTAKTE

INTAL Bildung und Beruf gGmbH
Jutta Klauke-Holste, Tel.: 05201 8289207
jutta.klauke-holste@intal.de

SKM – Katholischer Verein für soziale Dienste
im Rhein-Sieg-Kreis e. V.
Mustafa Abdul-Hak, Tel.: 01520 8466511
mustafa.abdul-hak@skm-rhein-sieg.de

Lebenswert Iserlohn e. V.
Julian Bahr
julian.bahr@bewegt-iserlohn.de

AUTOR

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Seray Gülpolat, Tel.: 02041 767258
s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167
p.marquas@gib.nrw.de

„Mit dem intensiven Coaching konnten wir eine individuelle Begleitung in allen Lebenslagen anbieten“

Ein Gespräch mit Corinna Gillner, Coachin beim CJD Essen e. V., Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands, über Herausforderungen und Erfolge beim Coaching von jungen geflüchteten Menschen.

Frau Gillner, welchen Stellenwert nimmt aus Ihrer Sicht das Coaching als Förderbaustein in der Landesinitiative ein?

Corinna Gillner: Die Landesinitiative ist zu einem Zeitpunkt gestartet, in dem Geflüchtete mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung weniger vom sozialen Regelsystem profitieren konnten. Die Menschen hatten also per Gesetz kaum Möglichkeiten, Fördermaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Dabei befanden und befinden sie sich in einer ganz besonderen Lebenssituation, sind mit multiplen Problemlagen konfrontiert und deshalb auf konkrete Hilfestellung angewiesen. Und genau an dieser Stelle setzte der Förderbaustein 1 „Coaching“ an und war daher meines Erachtens unverzichtbar: Wir konnten diesen Menschen mit dem intensiven Coaching eine individuelle Begleitung anbieten, die all ihre Lebenslagen mit einbezogen hat. Dadurch entstand zuallererst Vertrauen. Auf dieser Basis konnte ich als Coachin die Ratsuchenden darin anleiten, wie sie ihre verschiedenen „Baustellen“ parallel bearbeiten können und gleichzeitig das Ziel „Ausbildung und Arbeit“ im Blick behalten.

Was genau meinen Sie mit „multiple Problemlagen“ der Zielgruppe?

Geflüchtete beschreiben Deutschland oft – zu Recht – als „Papierland“. Sie werden geradezu überflutet mit Formularen und Anträgen, die sie ausfüllen müssen. Dabei können sie diese oft gar nicht lesen oder unterscheiden, für welchen Zweck sie welches Formular benötigen. Vieles ist ihnen auch unklar: Wo muss ich welchen Antrag wann stellen, um finanzielle Leistungen erhalten zu können? Wo und wie kann ich meine Zeugnisse aus der Heimat hier anerkennen lassen? Wie funktioniert eigentlich das deutsche Schul- und Ausbildungssystem? Was muss ich beachten, wenn ich zur Miete leben möchte? Wie gehe ich mit Schulden um? All diese Fragen kann jemand, der gerade in diesem Land angekommen ist, gar nicht beantworten. Zumal diese Menschen häufig aufgrund der erlebten Flucht traumatisiert und mental gar nicht in der Lage sind, sich mit solchen Fragen auseinanderzusetzen.

Das meint multiple Problemlagen. Dazu gehört auch der Kulturschock, den sie hier erleben und der zu Depressionen und Isolierung führen kann. Das ist uns häufig nicht bewusst.

Was war das Besondere an dem Angebot und wie konnten Sie auf die kulturellen Hintergründe der Zielgruppe eingehen?

Das Coaching beruhte auf Freiwilligkeit und es gab keine Anwesenheitspflicht. So konnten die Beratungsgespräche flexibel und spontan geplant werden oder je nach Dringlichkeit und Bedarf auch telefonisch stattfinden. Mit Teilnehmenden, die schon arbeiteten, habe ich die Beratung zum Beispiel telefonisch durchgeführt, damit sie das Coaching nicht nur an ihren freien beziehungsweise Urlaubstagen wahrnehmen konnten. Diese Flexibilität und Spontaneität entsprechen übrigens sehr den kulturellen Hintergründen, die die meisten Teilnehmenden mitbringen. Deutsche Planung und feste Termine können da eher hinderlich sein. Dass wir hier eine zeitliche Knappheit haben und mit Jetzt auch Jetzt meinen, muss man ihnen im Coaching sehr sensibel erklären und beibringen. Ebenso kulturelle Signale. In vielen Kulturen ist es eine Form des Respekts, dem Gegenüber nicht in die Augen zu blicken. Wir hingegen nehmen das oft als Misstrauen oder Unhöflichkeit wahr. Umgekehrt wird unsere Direktheit in anderen Kulturen als verletzend empfunden. Es ist wichtig, als Coach diese kulturellen Unterschiede zu kennen, um mit den jeweiligen Teilnehmenden entsprechend umgehen zu können und ihnen, aber auch den Deutschen, diese Unterschiede zu erklären. Mit einem jungen Mann habe ich beispielsweise eingeübt, dass er mir beim Gespräch in die Augen schaut. Und seinem potenziellen Arbeitgeber habe ich erklärt, dass es ein Zeichen des Respekts des jungen Mannes ist, wenn er direkten Blickkontakt meidet. Der war davon ganz überrascht, aber auch dankbar für den Erkenntnisgewinn. Hilfreich und wichtig war in diesem Zusammenhang auch ein regelmäßiger Austausch mit den Teilhabemanager*innen und weiteren Fachkräften, um uns über kulturelle Hintergründe austauschen zu können.



Corinna Gillner,
CJD Essen e. V.

Das klingt fast nach „Allzuständigkeit“. Gibt es dabei nicht auch Grenzen?

Wie schon erwähnt, haben die meisten Teilnehmenden viele „Baustellen“ gleichzeitig. Als Coachin muss ich ein Stück weit für alles ansprechbar sein. Schließlich bin ich die Vertrauensperson, die sie durch den „Behördenschwung“ führen soll. Das ist zunächst einmal richtig und wichtig. Denn wenn ein geflüchteter Mensch zu einem Amt geht, kann er nicht immer wissen, was gerade das Relevante ist. Gleichzeitig fragt nicht jeder Sachbearbeiter alles ab. Deshalb ist es wichtig, dass ich bei solchen Behördengängen dabei bin. Aber natürlich weiß ich auch nicht alles, kenne nicht jedes System und Gesetz und musste daher viel selbst recherchieren, zum Teil sogar selbst Beratung einholen. Durch diese enge Begleitung kann bei den Ratsuchenden jedoch der Eindruck entstehen, ihren Coach auch bei ganz banalen Dingen für Unterstützung beanspruchen zu können. Wenn mich zum Beispiel jemand anruft, weil eine Katze auf seinem Dach ist und die Person nicht weiß, was sie tun soll, dann fällt es mir nicht schwer zu sagen, „dieses Problem kannst du allein bewältigen.“ Ganz anders sieht es in einer Krisensituation aus. Wenn bei jemandem die Angst vor der Abschiebung so groß ist, dass konkrete Suizidgedanken aufkommen, dann kann ich das natürlich nicht ignorieren und habe schon unseren hauseigenen Psychologen und die Polizei einschalten müssen, um mich abzusichern. Da stößt man an seine Grenzen und eigentlich bräuchte in diesem Fall der Coach Supervision.

Können Sie uns anhand eines konkreten Falls Ihre Arbeit einmal veranschaulichen?

Im Sommer 2020 wurde mir über das Teilhabemanagement ein junger Mann aus Guinea mit einer Aufenthaltsgestattung zugewiesen, der sich als sehr komplexer Fall herausstellen sollte. Der Mann war 2016 mit 20 Jahren nach Deutschland gekommen. In unserem Erstgespräch erfuhr ich, dass er in seiner Heimat zur Schule gegangen war. Er besaß jedoch keine Zeugnisse. Nach ein wenig Sprachunterstützung in Kleingruppen ging es bei ihm schnell darum, wie es beruflich für ihn weitergehen kann. In Guinea hatte er auf Baustellen gearbeitet und hatte nun den Wunsch, hier Maurer zu werden.

Ich konnte ihn schließlich dazu ermutigen, in eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, also einer BvB zu gehen, weil er so seinen Hauptschulabschluss schneller und leichter nachholen könnte. Die Anträge für die Förderleistungen haben wir gemeinsam ausgefüllt und eingereicht. Nebenbei wollte er auch noch umziehen. Er wusste aber nicht, dass man dabei darauf achten muss, dass eine Doppelmiete für die alte und die neue Wohnung entsteht. Deshalb wollte ihm das Sozialamt zunächst nicht die Kautionsbezahlung. Nach langen Verhandlungen mit dem Sozialamt hat es letztendlich die Kautionsübernahme. In diesen drei Monaten war es jedoch sehr schwierig, seine Motivation aufrechtzuerhalten. Er war sehr frustriert von den Ämtern und hatte den Eindruck, dass man ihn hier nicht wolle. Zum Teil hatte er auch unrealistische Ansprüche an mich als Coachin. Er hat dann aber gelernt, dass nicht immer alles sofort möglich ist und setzte seine BvB fort. Die nächste Hürde kam im Frühjahr 2021 mit der endgültigen Ablehnung seines Asylantrags. Er war schon im Vorfeld sehr nervös gewesen und hatte große Angst vor einer Abschiebung. Das ging so weit, dass er psychosomatische Probleme entwickelte. Nach der Ablehnung war er so frustriert, dass er das Land verlassen wollte. Davon konnte ich ihn abhalten, und wir haben sogar einen Ausbildungsplatz für ihn gefunden. Trotz dieser enormen Belastung hat er seinen Hauptschulabschluss geschafft und bekam mit Hinblick auf die Ausbildung erneut eine Arbeitserlaubnis. Zum 1. September 2021 konnte er seine Ausbildung als Betonbauer beginnen, dies unter der Voraussetzung bis Anfang Oktober seine Identität nachzuweisen. Auch das war alles andere als ein leichtes Unterfangen. Über einen Bekannten von ihm in Guinea konnten wir schließlich seine Geburtsurkunde beschaffen, sodass er dann im Oktober 2021 den Status der Duldung erhalten hatte. Zudem hatte das Sozialamt ihn als Härtefall eingestuft, wodurch sein Ausbildungsgehalt aufgestockt wurde. Als all diese Ungewissheiten ausgeräumt waren, konnte er wortwörtlich durchstarten in seiner Ausbildung. Anfangs habe ich ihn und den Betrieb in der Kommunikation noch unterstützt, aber inzwischen funktioniert das ohne mich. Er konnte sich jetzt auch viel besser in der Schule konzentrieren und schloss das erste Ausbildungsjahr mit guten Noten ab. Im zweiten Ausbildungsjahr gab es dann eine erfreuliche Gesetzesänderung. Mit § 25 b des Aufenthaltsgesetzes konnten Menschen bislang

nach acht Jahren eine Aufenthaltserlaubnis bekommen, wenn sie unter anderem entsprechende Deutschkenntnisse nachweisen und ihren Lebensunterhalt überwiegend durch Erwerbsarbeit sichern. Das wurde nun auf sechs Jahre verkürzt. Und da mein Coachee bereits seit sechs Jahren hier lebte und auch die übrigen Kriterien erfüllte, hat er im Juli dieses Jahres seine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Heute ist er überglücklich, aber bis dahin war es ein langer und steiniger Weg für ihn, den er allein nicht hätte bewältigen können.

Sie arbeiten als Coachin mit einem Betreuungsschlüssel von 1:20. Wie hat sich dieser in der Praxis bewährt?

Der Schlüssel hat im Coaching funktioniert, weil nicht alle Teilnehmenden zur gleichen Zeit und in der gleichen Intensität meine Hilfe beansprucht haben. Ich kann nicht 20 Teilnehmende pro Woche persönlich sehen, die Treffen vor- und nachbereiten und nebenher noch Dinge für sie erledigen. „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu leisten, damit sie am Ende selbst in der Lage sind, Anträge und Formulare auszufüllen, Briefe und E-Mails zu schreiben und alltägliche Strukturen zu durchschauen, war in dieser Form leider nicht möglich. Es war ein „Learning-by-doing“, wobei mir lieber gewesen wäre, mehr Zeit für die strukturelle Vermittlung dieser grundlegenden Themen gehabt zu haben.

Wann hat für Sie das Coaching Erfolg?

Wenn ich die Menschen dabei unterstützen kann, die wesentlichen Vermittlungshemmnisse aus dem Weg zu räumen, indem wir zum Beispiel ihre Identität klären, für stabile Wohnverhältnisse sorgen, Schulden vermeiden, sie nach erlebten Traumata psychosozial stabilisieren und ihnen eine berufliche Perspektive aufzeigen, verbuche ich das schon als großen Erfolg. Mein Eindruck ist aber der, dass bei der Evaluierung solcher Initiativen und Maßnahmen oftmals nur die Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsaufnahme als Erfolg bewertet werden. Dabei ist der Abbau von Vermittlungshemmnissen entscheidend auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit. Insbesondere, wenn das Coaching als ganzheitliches Konzept verstanden wird.

KONTAKT

CJD Das Bildungs- und Sozialunternehmen
Nord Zehnthof Essen
Corinna Gillner
corinna.gillner@cjd.de

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Seray Gülpolat, Tel.: 02041 767258
s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167
p.marquas@gib.nrw.de

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

TEXT

Nils Strodtkötter

Was haben Sie persönlich, aber auch als Träger, aus der Initiative gelernt? Welche Vorschläge zur Weiterentwicklung haben Sie?

Die kollegiale Beratung mit den Teilhabemanager*innen war für mich sehr wichtig. Wenn ich die nicht gehabt hätte, wäre ich allein auf weiter Flur gewesen. Denn ich und viele andere Coaches vermutlich auch, kannten sich zu Beginn der Initiative zum Beispiel nicht hinreichend mit dem Aufenthaltsgesetz aus. Es wäre förderlich, wenn die Vermittlung solchen Wissens in Zukunft direkt mit bedacht und möglicherweise auf regionaler Ebene in Schulungen organisiert werden würde. Auch Broschüren in unterschiedlichen Sprachen zu den diversen möglichen sozialen Förderinstrumenten, mit denen die Geflüchteten in der Zeit zwischen Asylantragsstellung bis zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis vollen Zugang zu allen Jobcenter-Angeboten haben, wären hilfreich gewesen. Denn so hätten sie vorab einen groben Überblick über das deutsche Sozialsystem bekommen. Und für mich persönlich: Stellenweise hätte ich sehr von einer qualifizierten Supervision profitiert, da es akute Krisensituationen gab, die gerade aufgrund der ganzheitlichen und intensiven Begleitung trotz aller sozialpädagogischen Professionalität sehr aufwühlend waren. Insbesondere wenn es um Abschiebungen und die Ängste der Teilnehmenden und auch deren Kurzschlussreaktionen ging. Eine fachliche Supervision sollte für zukünftige Programme beziehungsweise Projekte ein Bestandteil der Ausschreibung sein.

Förderbaustein 2 „Berufsbegleitende Qualifizierung und/oder Sprachförderung“

Der zweite Förderbaustein der Landesinitiative bietet den Teilnehmenden „Berufsbegleitende Qualifizierung und/oder Sprachförderung“ und richtet sich somit an Personen, die bereits in Ausbildung oder Arbeit eingemündet sind, sowie an die beteiligten Arbeitgeber. Ziele sind hierbei zum einen die Stabilisierung der bestehenden Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse und zum anderen die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Beschäftigten.

Zur Erreichung dieser Ziele werden im Förderbaustein 2 die berufsbegleitende Förderung der Sprachkenntnisse sowie arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen und Weiterbildungen ermöglicht. Die Arbeitgeber werden in die Planung der Angebote einbezogen und bestätigen deren Notwendigkeit für den beruflichen Kontext. Darüber hinaus können auch die Unternehmen Unterstützung bei der Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse durch die Umsetzenden des Förderbausteins erhalten. Die Angebote können sowohl für Einzelperson als auch für Kleingruppen umgesetzt werden.

Diese flexible Ausgestaltung der Förderangebote, die sich immer auch am jeweiligen Einzelfall auf Ebene der Teilnehmenden oder Unternehmen orientieren konnte, zeichnete den Förderbaustein 2 aus. Es wurde die Möglichkeit gegeben, Angebote ähnlich den Regelangeboten des SGB II und III und hier insbesondere Assistierte Ausbildung (AsA) flex und Einstiegsqualifizierung (EQ) zu etablieren, von welchen die Zielgruppe bislang zumindest in Teilen aufgrund fehlender Zugangsvoraussetzungen nicht profitieren konnte.

Knapp 1.000 Personen wurden durch die Angebote des Förderbausteins 2 unterstützt. Fast 60 Prozent der Teilnehmenden, zu denen Austrittsdaten vorliegen, schlossen eine Qualifizierung erfolgreich ab. Unter anderem durch regelmäßige Austauschformate mit den Geschäftsführenden Stellen (GfS) sowie durch die Umsetzung von zwei Veranstaltungen, die auf die Kooperation mit Unternehmen, Ausbildenden und Arbeitgebenden zum einen und Themen der Sprachförderung zum anderen fokussierten, erhielten die beteiligten Ministerien sowie die G.I.B. Einblicke in die praktische Ausgestaltung des Förderbausteins. Hier wurden nicht nur Qualifizierungen im engen Sinne angeboten. Vielmehr stand eine ganzheitliche Begleitung der Teilnehmenden und Unternehmen im Vordergrund, um den Ausbildungserfolg und stabile Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen. So bereiteten die umsetzenden Träger die Teilnehmenden häufig intensiv auf Prüfungen während der Ausbildung vor und arbeiteten hier abgestimmt mit Berufsschulen und Arbeitgebern zusammen. Bei der Ausgestaltung der Kursformen und -zeiten wurde darauf geachtet, dass eine Teilnahme gut mit Ausbildung und Arbeit vereinbart werden kann. Die Arbeitgeber erlebten eine große Unterstützung durch die Umsetzenden der Landesinitiative, indem diese Informationen zu weiteren Förderungen mitteilten, bei Antrags- und Schriftverkehr zu Ausbildungsformalitäten unterstützten, aber auch für kulturelle Unterschiede sensibilisierten und bei Missverständnissen oder Disputen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vermittelten.

Flexibel, individuell, ganzheitlich

Berufsbezogene Sprachförderung in Bonn, Krefeld und im Oberbergischen Kreis



© picture alliance/SZ Photo/Florian Peljak

Eine wichtige – wenn nicht die entscheidende – Voraussetzung für geflüchtete Menschen, um eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen, sind gute Deutschkenntnisse. Ohne diese können sie dem Berufsschulunterricht kaum folgen, was bei den Auszubildenden zu Frustration und nicht selten zum Ausbildungsabbruch führt. Deshalb erhielten Teilnehmende von „Durchstarten“ über den Förderbaustein 2 eine berufsbezogene Sprachförderung. Das Ziel: Die Sprachkenntnisse der Auszubildenden in Bezug auf ihre Tätigkeit zu verbessern und so bestehende Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren. Ein Blick nach Bonn, Krefeld und in den Oberbergischen Kreis zeigt, wie die Akteure dies vor Ort umgesetzt haben und welchen Herausforderungen sie dabei begegnet sind.

Viele Artikel, umständlicher Satzbau und unendlich lange Wörter. Wer die deutsche Sprache nicht von Kindesbeinen an lernt, tut sich im Erwachsenenalter meist sehr schwer damit. Deutsch so zu beherrschen, dass man im Alltag einigermaßen zurechtkommt, ist dabei an sich schon eine große Herausforderung. Noch anspruchsvoller wird es jedoch, wenn es um das Erlernen einer bestimmten Fachsprache geht. Geflüchtete Menschen stellen das spätestens im Berufsschulunterricht fest: komplexe Textaufgaben mit lauter Fachsprache, eine Lehrkraft, die überwiegend in der Fachsprache spricht – viele von ihnen sind damit heillos überfordert. Das spüren auch ihre Ausbildungsbetriebe und sind für jede Hilfe dankbar. So mussten im Oberbergischen Kreis Betriebe gar nicht erst davon überzeugt werden, sich an der Umsetzung von Förderbaustein 2 zu beteiligen. „Schon einige Zeit vor der Initiative hatten verschiedene Firmen immer wieder den Bedarf an ihre Gemeinden formuliert: ‚Wir brauchen berufsbezogene Sprachförderung für unsere Auszubildenden mit Fluchterfahrung‘. Mit Förderbaustein 2 von „Durchstarten“ kam nun also das passgenaue Angebot für einen bereits bestehenden Bedarf“, sagt Larissa Busch vom Kommunalen Integrationszentrum (KI) Oberbergischer Kreis. Als dann eine Mitarbeiterin der kreisangehörigen Gemeinde Lindlar durch das KI auf die Initiative aufmerksam wurde, musste sie diese Information nur noch an die Betriebe weiterleiten, und schon waren sie an Bord – mit Auszubildenden, die an den berufsbezogenen Sprachkursen teilnahmen.

Von Juni 2020 bis in das Jahr 2022 hinein fanden jeweils einmal pro Woche für je zwei Stunden vier Kurse statt. Deren Durchführung übernahm die Volkshochschule Oberberg. Unterrichtet wurden Teilnehmende aus fünf Betrieben in den Räumlichkeiten der jeweiligen Firmen. Der Vorteil daran: Die Teilnehmenden befanden sich in ihrem vertrauten Umfeld. Aber vor allem: Sie mussten keine zusätzlichen Fahrten zu Sprachschulen auf sich nehmen. Denn eine große Herausforderung bei der Umsetzung von Förderbaustein 2 war das knappe Zeitkontingent der Teilnehmenden, erinnert sich Mona Gerlach, die als Lehrkraft für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) beim Verein „Ausbildung statt Abschiebung“ in Bonn, kurz AsA e. V., die berufsbezogene Sprachförderung an den Berufskollegs durchführte. „Die Auszubildenden hatten eine 40-Stunden-Woche, mussten Hausaufgaben erledigen, sich auf Prüfungen vorberei-

ten und sollten on top noch ihr Deutsch verbessern. Das war sehr viel für sie.“ In Krefeld hat man sich aus diesem Grund für eine andere Lösung entschieden: einen Wochenendsprachkurs. „Um die Teilnehmenden unter der Woche etwas zu entlasten, hatten wir ihnen angeboten, den Sprachkurs samstags durchzuführen. Das fanden sie super, weil sie so nach einem anstrengenden Tag im Betrieb oder in der Berufsschule noch etwas Freizeit hatten“, sagt Blerian Kushta von der Stadt Krefeld, seinerzeit verantwortlich für die Umsetzung von „Durchstarten“. Fanden die Kurse in Krefeld in den Räumen beim Träger des Vertrauens statt, dem Caritasverband, führten die DaZ-Lehrkräfte von AsA e. V. den Unterricht direkt an den Berufskollegs durch – im Co-Teaching mit der Berufsschullehrkraft, parallel zum Regelunterricht oder danach. Zuvor hatte der Verein, der auch das Teilhabemanagement umsetzte, das Angebot an den Berufskollegs vorgestellt und nach Absprache mit den Berufsschullehrkräften die Auszubildenden mit Förderbedarf den Kursen zugewiesen.

Flexible Unterrichtsgestaltung und individuelle Förderung

Zielsetzung der Kurse in Bonn, Krefeld und im Oberbergischen Kreis war neben einer allgemeinen Erweiterung der Deutschsprachkenntnisse die gezielte Förderung der Fachsprache. Über allem stand aber das Ziel, dass die Auszubildenden es schafften, ihre Ausbildung abzuschließen. Schließlich erhöhen sich so für geflüchtete Menschen nicht nur ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern eine berufliche Ausbildung trägt auch dazu bei, ihren Aufenthalt in Deutschland rechtlich zu festigen. Allerdings setzte das die Teilnehmenden auch massiv unter Druck. Denn auf die Sorge, in der Berufsschule mangels ausreichender Deutschkenntnisse zu „scheitern“, folgte die noch größere Angst vor einer Abschiebung, die ohne ein Ausbildungsverhältnis drohte. Gleichzeitig habe das aber alle Teilnehmenden enorm motiviert. „Wir haben jedem Teilnehmenden eineinhalb Stunden pro Woche Sprachförderung angeboten. Ich hatte im Verlauf der Initiative eine feste Gruppe von Maler*innen und Lackierer*innen, die vor einer Abschlussprüfung standen und deshalb sogar zweimal pro Woche den Kurs besuchten. Das war ihre freie Entscheidung. Überhaupt hat sich die freiwillige Teilnahme an den Kursen sehr positiv auf die Lernmotivation jedes Einzelnen ausgewirkt“, so Mona Gerlach.

Damit dieser positive Antrieb zum bestmöglichen Lernerfolg führen konnte, entschied man sich in Bonn, Krefeld und im Oberbergischen Kreis bewusst für kleine Kursgruppen. „So hatten die DaZ-Lehrkräfte immer die Möglichkeit, individuell auf Fragen und Bedarfe der Teilnehmenden einzugehen“, sagt Larissa Busch. Zwar orientierten sich die DaZ-Lehrkräfte an den jeweiligen Lerninhalten, die gerade in der Berufsschule behandelt wurden, ansonsten gestalteten sie den Unterricht aber flexibel. Ein Beispiel aus der Praxis: Anhand von Hinweisschildern wie „Man darf hier nicht telefonieren“, „Hier muss man Sicherheitsschuhe tragen“ oder „Hier kann man ein Notfalltelefon finden“ erläuterten die Lehrkräfte in Bonn den Auszubildenden zum einen wichtige Botschaften aus ihrem Arbeitsumfeld, und zum anderen vermittelten sie ihnen so den Unterschied zwischen einem Verbot, Gebot und einer Möglichkeit sowie die Bedeutung und korrekte Verwendung von Modalverben. „Wir haben immer versucht, allgemeine grammatikalische Regeln und Konstruktionen mit der jeweiligen Fachsprache zu verknüpfen“, erklärt Mona Gerlach. Darüber hinaus konnten sich die Teilnehmenden jederzeit mit Fragen zu bestimmten Aufgaben oder Inhalten aus dem Regelunterricht an die DaZ-Lehrkräfte wenden. Und nicht nur damit: Auch bei auftretenden Alltagsproblemen standen ihnen die Lehrkräfte unterstützend zur Seite und stellten Kontakt zu Nachhilfeangeboten, ausbildungsbegleitenden Hilfen, Handwerks- oder Handelskammern, Beratungsstellen oder Ähnlichem her. „Ziel war es, den Auszubildenden möglichst umfassend zur Seite zu stehen, da die Begleitumstände sich unmittelbar auf den Ausbildungserfolg auswirken“, sagt Blerian Kushta.

Damit sie auch nicht an der letzten Hürde vor dem Ausbildungserfolg ins Straucheln kamen, wurden die Teilnehmenden in zusätzlichen Unterrichtseinheiten gezielt auf die Abschlussprüfung vorbereitet, indem sie zum Beispiel lernten, wie sie sich die zur Verfügung stehende Zeit während der Prüfung am effizientesten einteilen konnten. Also: Sich zunächst einen Überblick über alle Fragen zu verschaffen und sich nicht zu lange an einzelnen Aufgaben aufzuhalten, sondern bei Verständnisproblemen zur nächsten überzugehen. Aber auch zu wissen, dass sie in so einem Fall durchaus die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen. Oder: Was wird gefordert, wenn es in der Aufgabenstellung heißt „Beschreiben Sie“, „Berechnen Sie“ oder „Erklären Sie“. Kniffliger wurde es bei Textaufgaben in Ma-

the, erinnert sich Mona Gerlach. „Textaufgaben setzen sehr aufmerksames Lesen voraus. Manchmal befinden sich in einem Satz zwei Teilaufgaben, wenn der Satz beispielsweise ein ‚und‘ enthält. Wir haben also immer wieder geübt, alle Informationen aus dem Text herauszufiltern und den entsprechenden Aufgabenteilen zuzuordnen.“

Lernen in kleinen Gruppen zahlt sich aus

Nicht alle Teilnehmenden aus Förderbaustein 2 in Bonn, Krefeld und im Oberbergischen Kreis durchliefen die Sprachförderung von Anfang bis Ende. Einige hatten im Laufe der Maßnahme keinen Bedarf mehr, weil ihre Prüfungsphase vorbei war oder sie inzwischen ohne Unterstützung gut zurechtkamen. Andere wiederum entschieden sich dafür, ihre Ausbildung ohne Abschluss zu beenden. Aber diejenigen, die das Glück hatten, bis zur Abschlussprüfung von der Sprachförderung zu profitieren, konnten alle ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Martha Ebert vom Amt für Integration und Vielfalt der Bundesstadt Bonn führt diesen Erfolg auf zwei Dinge zurück: erstens den engagierten jungen Verein AsA e. V., der sich mit Herzblut der Zielgruppe widmet, und zweitens die enge Begleitung in kleinen Gruppen. „Durch die engmaschige Begleitung und Unterstützung wurde das Vertrauen zwischen den Schüler*innen und den Lehrkräften gestärkt. Diese positive Entwicklung bezog sich nicht nur auf den Zusatzunterricht, sondern machte sich auch im gesamten Schulalltag bemerkbar. Wir bedauern sehr, dass die Laufzeit des Projektes begrenzt war, da erkennbar ist, dass die jungen Menschen durch dieses Projekt genau die Förderung erhalten können, die sie befähigt, die Ausbildungsanforderungen besser zu meistern.“

Auch in Krefeld habe die individuelle Förderung in kleinen Gruppen maßgeblich dazu beigetragen, dass die Teilnehmenden ihre Abschlussprüfungen erfolgreich bestehen konnten und zudem deutlich besser in der betrieblichen Praxis zurechtkamen. Positives Feedback gab es auch von den Berufskollegs selbst. „Die Berufsschullehrkräfte haben bei allen Teilnehmenden große Lernfortschritte festgestellt. Das zeigt, wie wichtig ein solches Angebot für die Zielgruppe ist. Denn der reguläre Deutschunterricht in den Berufskollegs kann diesen Bedarf nicht auffangen“, so Blerian Kushta. Nach anfänglicher Skepsis waren auch in Bonn die Berufsschullehrkräfte dankbar für die Unterstützung

KONTAKTE

Ausbildung statt Abschiebung (AsA) e. V.

Mona Gerlach

mona.gerlach@asa-bonn.org

<https://asa-bonn.org>

Stadt Krefeld

Fachbereich Integration und Migration

Blerian Kushta, Tel.: 02151 862879

blerian.kushta@krefeld.de

Kommunales Integrationszentrum

Oberbergischer Kreis

Larissa Busch, Tel.: 02261 881256

larissa.busch@obk.de

Bundesstadt Bonn

Amt für Integration und Vielfalt

Martha Ebert, Tel.: 0228 775017

martha.ebert@bonn.de

AUTOR

Nils Strodtkötter

nils.strodtkoetter@web.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Seray Gülpolat, Tel.: 02041 767258

s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167

p.marquas@gib.nrw.de

durch die DaZ-Lehrkräfte. „Beim Co-Teaching fühlten sie sich anfangs etwas beobachtet, wenn eine DaZ-Lehrkraft den Unterricht mit begleitete. Sie befürchteten auch, dass durch unsere sprachensible Aufbereitung des Fachmaterials Inhalte verloren gehen könnten. Diese Skepsis hat sich aber schnell aufgelöst, weil wir uns auch regelmäßig mit den Berufsschullehrkräften ausgetauscht haben. Die meisten empfanden unsere Arbeit als Entlastung“, sagt Mona Gerlach. Und sollten in Zukunft für diese Zielgruppe ähnliche Angebote geplant werden, empfiehlt sie neben einer guten Kooperation mit Berufsschulen und anderen Beratungsangeboten die Gesamtsituation der Personen in den Blick zu nehmen. „Es ist wichtig immer ein offenes Ohr für die Belange dieser Menschen zu haben, um die Faktoren zu erkennen, die ihren Ausbildungserfolg gefährden können.“

„Wer als Arbeitgeber nicht offen gegenüber Menschen mit Fluchterfahrung ist, der braucht sich nicht beschweren, wenn er keine Fachkräfte findet“

Von der Landesinitiative sollten beide Seiten profitieren: junge geflüchtete Menschen und nach Fachkräften suchende Unternehmen. Wir sprachen mit Haniya Saleem¹ über ihren Weg von der Duldung bis zur erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung. Gerd Specht, Geschäftsführer der Weiterbildungseinrichtung RE/init e. V., und Edgar Jansen, dort angestellte Lehrkraft, berichteten uns, wie sie die Teilnehmenden dabei unterstützt und auf die Abschlussprüfungen vorbereitet haben. Johannes Micheel, Abteilungsleiter beim Düngemittelhersteller- und Händler ODAS GmbH, teilte mit uns aus Unternehmenssicht seine Erfahrungen mit der Landesinitiative „Durchstarten“.

Herr Specht, Ihr Verein RE/init e. V. ist seit vielen Jahren in der Flüchtlingshilfe aktiv. Welche Angebote haben Sie für die Zielgruppe der Landesinitiative vorgehalten und wie viele Menschen konnten davon im Kreis Recklinghausen profitieren?

Gerd Specht: Wir haben bei RE/init e. V. vom Teilhabemanagement bis zum Coaching alle sechs Förderbausteine aus einer Hand umgesetzt. Wir sind am 16. März 2020, also zeitgleich mit dem ersten Corona-Lockdown, mit dem Teilhabemanagement in die Initiative gestartet. Trotz Kontaktbeschränkungen konnten wir innerhalb kurzer Zeit 120 Teilnehmende für „Durchstarten“ gewinnen. Das ist uns gelungen, weil wir schon seit über 14 Jahren mit Geflüchteten arbeiten und daher in der Region sehr gut mit Behörden, anderen sozialen Einrichtungen und Unternehmen vernetzt sind. Da genügte ein Anruf bei unseren Kooperationspartnern, um kurzfristig Teilnehmende zu finden. Wir haben dann gemeinsam mit den Sprachkurslehrkräften und Coachs analysiert, welche Voraussetzungen jeder einzelne Teilnehmende mitbringt und was sie benötigen, bevor wir sie in Ausbildung und Arbeit vermitteln können. Anschließend ging es darum, diejenigen ohne digitale Geräte mit Laptops oder Tablets auszustatten, damit sie später am Distanzunterricht teilnehmen konnten. Bevor das der Fall war, hatten unsere Lehrkräfte Unterrichtsaufgaben für die Teilnehmenden vorbereitet, sie ihnen jeden Tag morgens vor die Haustür gelegt und am nächsten Tag wieder abgeholt.

Herr Jansen, Sie haben die Zielgruppe in Ihren Unterrichtsstunden auf die bevorstehenden Zwischen- und Abschlussprüfungen vorbereitet. Wie haben Sie den notwendigen Prüfungstoff vermittelt und vor welchen Herausforderungen standen Sie dabei?

Edgar Jansen: Das Erlernen einzelner Fachbegriffe ist gar nicht einmal das Problem. Die eigentliche Herausforderung liegt in der Lesekompetenz, also zu verstehen, dass zum Beispiel ein und dasselbe Wort ganz unterschiedliche, sogar entgegengesetzte Bedeutungen haben kann. Für Menschen, die Deutsch als Fremdsprache lernen, ist das oft verwirrend, weil sie sich die Bedeutung nicht wie Muttersprachler mal eben aus dem Kontext erschließen können. Wenn Arbeitsblätter aus der Berufsschule zu kompliziert waren, habe ich versucht, ihnen den Inhalt in einfacher Sprache zu erklären.

Bei der Prüfungsvorbereitung waren zum Teil alte Prüfungen eine große Hilfe. Mit denen konnten die Auszubildenden unter Original-Bedingungen für die Zwischen- und Abschlussprüfung üben. Ich habe während der Initiative unter anderem zwei angehende Berufskraftfahrer unterrichtet. Die hatten in ihren Lehrbüchern viele juristische Texte, teilweise mit Originalauszügen aus gerichtlichen Grundsatzurteilen. Die musste ich selbst erst einmal verstehen, bevor ich sie ihnen in einfache Sprache übersetzen konnte.

Herr Micheel, einer der beiden angesprochenen Auszubildenden hat die Ausbildung zum Berufskraftfahrer in Ihrem Logistikbetrieb, der ODAS GmbH, absolviert. Wie kam der Kontakt zwischen Ihnen zustande und hatten Sie anfangs Bedenken bei der Einstellung des Auszubildenden?

Johannes Micheel: Eines Tages stand eine ehrenamtliche Flüchtlingshelferin aus Dorsten-Holsterhausen bei uns vor der Tür, mit einem jungen Mann aus Afghanistan. Sie hat uns seine Situation geschildert und gefragt, ob er bei uns eine Ausbildung machen könne. Er war zu dem Zeitpunkt noch mit seinem Schulabschluss beschäftigt. Wir haben ihm dann zunächst ein Praktikum bei uns angeboten. Dabei haben wir schnell gemerkt: Der junge Mann möchte unbedingt etwas lernen und arbeiten, kann sich gut auf Deutsch verständigen und begreift schnell. Eineinhalb Jahre später, nachdem er seinen Schulab-

¹ Der Name wurde von der Redaktion geändert.



v. l.: Gerd Specht und Edgar Jansen,
Weiterbildungseinrichtung RE/init e. V.,
Johannes Micheel, Düngemittelhersteller-
und Händler ODAS GmbH

schluss hatte, fing er seine Ausbildung bei uns an. Insofern hatten wir keine Bedenken bei seiner Einstellung, da wir ihn ja schon kannten. Der Ausbildungsstart verlief auch reibungslos. In unserer eigenen Werkstatt werden den Auszubildenden zu Beginn erst einmal technische Dinge vermittelt. Komplizierter wurde es dann aber beim Führerschein. Den deutschen Pkw-Führerschein konnte er noch parallel zur Ausbildung machen. Beim Lkw-Führerschein kam dann die Pandemie dazwischen und hat alles in die Länge gezogen, sodass er erst zu Beginn des dritten Ausbildungsjahres mit dem Führerschein anfangen konnte. In den technischen und theoretischen Sachen ist er zwar sehr fit, aber aufgrund der wenigen Fahrpraxis tut er sich aktuell mit einem Lkw noch etwas schwer im Straßenverkehr. Um das zu relativieren: Der Straßenverkehr im Ruhrgebiet ist auch für Einheimische mit Pkw eine Herausforderung.

Logistikunternehmen stehen bekannterweise unter enormem Zeitdruck. Wie sind Sie damit umgegangen, wenn Ihr Auszubildender länger für die Fahrten brauchte?

Johannes Micheel: Wir sind kein klassisches Logistikunternehmen. Als Händler transportieren wir unsere eigenen Güter und können so auch schon mal die eine oder andere Tour schieben. Und dank GPS konnten und können wir ihn schnell orten, Hindernisse auf der Route voraussehen und ihm entsprechende Hilfestellung geben. Das ist zwar etwas mehr Arbeit für uns, aber dazu müssen wir meines Erachtens auch bereit sein. Auch unsere Branche spürt den Fachkräftemangel. Wer als Arbeitgeber nicht offen gegenüber Menschen mit Fluchterfahrung ist und ihnen eine Chance gibt, der braucht sich auch nicht beschweren, wenn er keine Fachkräfte findet.

Inwiefern haben Sie von der Initiative profitiert?

Johannes Micheel: Wir müssen uns bei der Suche nach Auszubildenden neuen Zielgruppen öffnen. „Durchstarten“ hat uns das erleichtert, weil wir so jemanden an unserer Seite hatten, der unserem Auszubildenden, aber auch uns, geholfen hat, wenn es nötig war. Für uns als Betrieb war das ja auch eine neue Erfahrung. Wir hatten zuvor noch keinen Menschen mit Fluchterfahrung ausgebildet. Heute ist er unbefristet bei uns angestellt, und wir würden den Weg genauso noch einmal gehen. Klar ist aber auch: Ohne Hilfe wäre das schwierig gewese-

sen. Durch die Sprachförderung kam er in der Berufsschule viel besser mit und konnte sich auch besser auf die Arbeit konzentrieren, weil er mehr verstand.

Edgar Jansen: Als es für den Auszubildenden auf die Abschlussprüfung zugeht, suchten sein Coach und ich Herrn Micheel auf, um zu beraten, wie wir ihn bestmöglich unterstützen konnten. Denn nach einem langen Arbeitstag konnte er sich kaum auf das Lernen konzentrieren. Die Firma ODAS war dann bereit gewesen, ihn in der heißen Prüfungsphase für einen Tag in der Woche freizustellen. Darüber hinaus stellte sie ihm sogar einen Firmenwagen zur Verfügung, damit er schneller bei uns sein konnte.

Frau Saleem, auch Sie haben an der Landesinitiative teilgenommen und inzwischen Ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, herzlichen Glückwunsch! Wie hat RE/init e. V. Sie dabei unterstützt?

Haniya Saleem: Bevor ich meinen Ausbildungsplatz als Verkäuferin bei REWE bekam, hatte ich große Angst vor einer Abschiebung. Ich war ja nur geduldet. Die Ausländerbehörde hatte damals meiner Betreuerin vom Jobcenter gesagt, dass ich eine Ausbildung anfangen solle, um eine Ausbildungserlaubnis zu bekommen. Und so kam ich durch meine Betreuerin zu RE/init. Der Verein hat dann bei REWE nach einem Ausbildungsplatz für mich angefragt. REWE wollte, dass ich vorher für ein Jahr ein Praktikum dort mache. Die Ausländerbehörde hatte mir aber geraten, dass ich sofort mit der Ausbildung anfangen solle. RE/init konnte sich mit REWE darauf einigen, dass ich sofort mit der Ausbildung beginne und der Verein mich dafür bei den Schulaufgaben unterstützt und mir hilft, mein Deutsch zu verbessern.

Also ging ich samstags zum Sprachkurs und nach der Berufsschule für zwei Stunden zum Nachhilfeunterricht (Anm. d. Red.: Förderbaustein 2. Berufsbegleitende Qualifizierung und Sprachförderung). Am Anfang war das alles sehr schwierig für mich, weil ich so wenig Deutsch sprach. Ich bekam von den Schulaufgaben sogar Kopfschmerzen. Zwischenzeitlich dachte ich, ich breche alles ab. Aber mein Nachhilfelehrer bei RE/init hat mir Mut gemacht und immer geholfen, wenn ich in der Schule etwas nicht verstanden hatte. Er hat mir die Aufgaben in einfachen Worten erklärt. Und nach zwei Monaten war alles

viel einfacher und meine Noten wurden besser. Ich hatte dann weniger Angst und glaubte an mich. Mein Nachhilfelehrer hat auch bei REWE nachgefragt, wie dort gearbeitet wird, worauf ich achten muss, wie ich mich verbessern kann – und dann haben wir das gemacht. Im Mai 2023 habe ich meine Abschlussprüfung bestanden und arbeite heute 30 Stunden in der Woche bei REWE – mit einem unbefristeten Vertrag.

Frau Saleem, was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Haniya Saleem: Ich bin erst einmal erleichtert, dass ich meine Ausbildung abgeschlossen habe und arbeiten kann. Ich wohne zusammen mit meiner Schwester in einer eigenen Wohnung, habe mein eigenes Leben und verdiene gutes Geld. Vor zwei Jahren habe ich mich nicht getraut, irgendwo anzurufen. Heute kann ich fast alles allein regeln. Die zwei Jahre mit RE/init während „Durchstarten“ haben mir sehr viel gegeben. Ich bin heute ein selbstständigerer Mensch. Momentan mache ich noch einen Sprachkurs bis Ende des Jahres, um mein Deutsch weiter zu verbessern. Denn ich habe noch ein Ziel: Ich möchte ein drittes Ausbildungsjahr an meine Ausbildung dranhängen. Dann wäre ich Einzelhandelskauffrau.

Herr Specht, was wäre ohne „Durchstarten“ nicht möglich gewesen und wie geht es für die Teilnehmenden nach dem Ende der Initiative weiter?

Gerd Specht: Wir konnten mit „Durchstarten“ endlich geduldeten und gestatteten Menschen ein konkretes, auf sie zugeschnittenes Angebot machen. Das war vorher nicht möglich. In unserem Fall war es von Vorteil, dass wir alle sechs Förderbausteine vom Teilhabemanagement bis zum Coaching umgesetzt haben. So konnten wir die Teilnehmenden ganz eng begleiten, Problemlagen früh erkennen und sie zielgerichtet fördern. Wie Frau Saleem sind auch viele andere mit wenigen Deutschkenntnissen in eine Ausbildung gestartet. Aber durch die intensive Betreuung und die Sprachförderung und weil sie hochmotiviert waren, schafften sie das. Wir konnten über 30 Teilnehmende ins Bäckerhandwerk vermitteln, die dort ihre Ausbildung auch erfolgreich abgeschlossen haben. Insgesamt haben wir in den zweieinhalb Jahren der Projektlaufzeit 372 Teilnehmende erreicht. Darunter auch viele Geflüchtete aus der Ukraine, die wir zusätzlich als Zielgruppe für die Initiative er-

schließen konnten. Als „Durchstarten“ endete, haben wir für die 228 Teilnehmenden, die wir zu dem Zeitpunkt noch betreuten, ein Übergangsmangement organisiert. Das ist uns dank unserer Vernetzung gut gelungen.

Wir arbeiten eng mit den Beratungsstellen des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) zusammen und bieten weiterhin unsere eigenen Projekte für Geflüchtete an. Diejenigen, die sich noch in Ausbildung befinden beziehungsweise im November vor ihrer Abschlussprüfung stehen, haben wir an die Assistierte Ausbildung „AsA flex“ übergeben. Viele Mitarbeitende, die die Teilnehmenden während der Initiative begleiteten, haben sich zudem bereit erklärt, sie ehrenamtlich weiterhin zu unterstützen. Wir haben außerdem ein Zukunftspaket für die 228 Teilnehmenden geschnürt, mit allen wichtigen Kontaktdaten, die sie für ihren weiteren Weg brauchen. So wissen sie zumindest nach „Durchstarten“, an welche Stellen sie sich wenden können. Und unsere Türen stehen ihnen ohnehin immer offen.

KONTAKTE

RE/init e. V.

Gerd Specht, Tel.: 02361 3021150

gerd.specht@reinit.de

Edgar Jansen

edgar.jansen@reinit.de

ODAS GmbH

Johannes Micheel, Tel.: 02362 9522890

micheel@odas.biz

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Seray Gülpolat, Tel.: 02041 767258

s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167

p.marquas@gib.nrw.de

Nils Strodtkötter

nils.strodtkoetter@web.de

TEXT

Nils Strodtkötter

Förderbaustein 3 „Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses“

Mit dem Förderbaustein 3 „Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses“ wurde den Teilnehmenden der nachträgliche Erwerb des Hauptschulabschlusses (Klasse 9/10A) – mit integrierter Sprachförderung und mit Kursen zur Stärkung der Kompetenz „Lernen lernen“ – ermöglicht, um auf diese Weise die Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erhöhen. Er richtete sich an diejenigen, die keinen Zugang zu einer Regelschule hatten.

Bei den angebotenen Maßnahmen handelte es sich um erweiterte Angebote zum Erwerb von Lern- und Arbeitstechniken sowie von lebensweltlichen, sozialen und anderen Schlüsselkompetenzen. Der Umfang richtete sich nach dem individuellen Förderbedarf der Teilnehmenden, um erfolgreich mit einem Hauptschulabschluss die Maßnahme zu beenden. Jeder Kurs begann mit einer individuellen Sprachstandsermittlung. Die Durchführung der Kurse erfolgte in Kleingruppen mit mindestens acht und maximal 16 Teilnehmenden.

Umgesetzt wurden die Kurse durch Volkshochschulen oder durch nach § 14 des Weiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen anerkannte Bildungseinrichtungen sowie Träger von Schulen nach § 10 Absatz 7 in Verbindung mit § 23 SchulG, die Bildungsgänge zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses nach Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Weiterbildungskollegs (APO-Wbk) anboten.

Die Teilnahme an den Kursen erforderte unter anderem ein hohes Maß an intrinsischer Motivation, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, da das Nachholen eines Hauptschulabschlusses (9/10A) in der Regel in bis zu drei Semestern zu bewältigen war. Dabei konnten für die Teilnehmenden entweder sogenannte homogene Kurse/Klassen eingerichtet werden – also ausschließlich für Teilnehmende von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“. Oder die Teilnehmenden besuchten bereits bestehende Kurse, die dadurch aufgrund der gemischten Zusammensetzung aus Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden der Landesinitiative zu heterogenen Kursen wurden.

Insgesamt waren bis zu 1.440 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten zu absolvieren. Über den Fachunterricht hinaus waren die Zusatzmodule Deutsch als Fremdsprache beziehungsweise Deutsch als Zweitsprache (DaF/DaZ) sowie „Lernen lernen“ zu besuchen (Anteil Fachunterricht 840 UE). Bei heterogenen Kursen, die eine geringere Anzahl an Unterrichtseinheiten für den Fachunterricht vorsahen als die 840, sollte den Teilnehmenden der Zielgruppe der Landesinitiative die Möglichkeit eingeräumt werden, in einem Folge- bzw. Wiederholungskurs im Umfang der noch erforderlichen Anzahl an Unterrichtseinheiten, einen Abschluss (9/10A) zu erwerben.

Obwohl der Förderbaustein eine wichtige Lücke schloss, die in den ersten Jahren der fluchtbedingten Zuwanderung nach 2014/15 offenkundig wurde, spielte das Angebot im Rahmen der Landesinitiative zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle: Von über 10.000 Personen, die in die Landesinitiative eintraten, wählten nur 153 Personen dieses Angebot. Zu 144 Personen liegen Austrittsinformationen vor: 41 Prozent erlangten Hauptschulabschlüsse nach Klasse 9 oder 10A. Einer der wichtigsten Gründe für die geringen Fallzahlen in diesem Baustein war, dass in einigen Kommunen entsprechende Angebote zum Nachholen des Hauptschulabschlusses bereits vorhanden waren. So wurde der Förderbaustein 3 insbesondere in solchen Kommunen genutzt, wo auf keine bestehende Angebotsstruktur zurückgegriffen werden konnte.

Von der Schulbank direkt in die Ausbildung

Nachträglicher Hauptschulabschluss im Kreis Viersen



Qadro Hareed aus Somalia bei der Zeugnisübergabe ihres Hauptschulabschlusses

Ein wichtiger Meilenstein bei der Integration von jungen geflüchteten Menschen ist der Hauptschulabschluss (HSA). Im Kreis Viersen haben deshalb Teilnehmende über Förderbaustein 3 der Landesinitiative ihren Hauptschulabschluss nachgeholt.

„Danke für diese Chance. Jetzt kann ich die Ausbildung in der Pflege anfangen“, freute sich Qadro Hareed aus Somalia bei der Zeugnisübergabe ihres Hauptschulabschlusses im Februar 2022. Dass die 27-Jährige diese Chance nun ergreifen kann, hat sie sich mit viel Mühe und Fleiß erarbeitet. Von August 2020 bis Februar 2022 besuchte sie mit sieben weiteren Teilnehmenden von „Durchstarten“ die Kreisvolkshochschule Viersen. Das Ziel: den HSA nachzuholen.

Möglich machte das Förderbaustein 3, der im Kreis Viersen durch das Kommunale Integrationszentrum (KI) in Kooperation mit der Kreisvolkshochschule umgesetzt wurde. Zwei Partner, die schon vor der Landesinitiative erfolgreich zusammengearbeitet haben. „Wir haben gemeinsam mit der Kreisvolkshochschule schon einmal eine Sprachförderung an unseren beiden Berufskollegs angeboten. Dadurch gab es schon einen guten Austausch“, berichtet Regine Selk, die beim KI des Kreises Viersen für die Beratung und Unterstützung von Schulen zuständig ist und die Umsetzung der Landesinitiative im Kreis mitverantwortete. Dafür wurde der Kreisvolkshochschule Viersen die Initiative „Durchstarten“ zunächst vorgestellt. Was gar nicht so leicht war. „Wenn man in der Thematik drin ist, ergibt das natürlich alles Sinn. Für Außenstehende ist die Initiative mit all ihren unterschiedlichen Förderbausteinen doch recht komplex und nicht auf Anhieb greifbar.“ Trotzdem konnte Regine Selk überzeugen: Neben Förderbaustein 3 beteiligte sich die Kreisvolkshochschule Viersen auch an der Umsetzung der berufsbegleitenden Qualifizierung und/oder Sprachförderung (FB2) und bot schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Kurse (FB4) an. Hierzu wurden organisatorische und administrative Absprachen in einer Kooperationsvereinbarung festgehalten. Das sei allerdings mit einigem Aufwand verbunden gewesen. „Die Kreisvolkshochschule ist an bestimmte Vorgaben gebunden. Das betrifft unter anderem die Länge einer Unterrichtseinheit. Die darf zum Beispiel eigentlich nicht länger als 45 Minuten sein. Für die berufsbegleitende Sprachförderung war aber eine Länge von 60 Minuten vorgesehen. Die Schule hat hierfür dankenswerterweise eine Ausnahme gemacht“, freut sich Regine Selk.

Wozu wissen, wie viele Flossen ein Karpfen hat?

Bevor die Mission „nachträglicher Hauptschulabschluss“ starten konnte, mussten die Teilnehmenden jedoch zunächst Basiswissen nachholen. So sieht es das Regelangebot der Kreisvolkshochschule Viersen für den nachträglichen Erwerb vor, in das die Schüler*innen integriert werden mussten. Denn: „Für einen homogenen Kurs hätten wir mindestens 15 Teilnehmende aus „Durchstarten“ benötigt. Da sie aber nur zu acht waren, nahmen sie mit anderen Schülerinnen und Schülern, die über den zweiten Bildungsweg ihren Abschluss nachholten, am Unterricht teil“, erklärt Regine Selk.

Von August 2020 bis Februar 2021 lernten die Teilnehmenden in einem halbjährigen Vorkurs Mathe, Deutsch und Englisch. So hatten sie eine solide Wissensbasis für den eigentlichen Start in Förderbaustein 3, der nahtlos an den Vorkurs anknüpfte. Der Unterricht fand abends statt, was den jungen Menschen aber entgegenkam. Denn einige waren noch an andere Sprachkurse angebunden, andere arbeiteten oder befanden sich schon in einer Ausbildung. Neben dem Regelunterricht standen den Teilnehmenden die Zusatzmodule „Deutsch als Zweitsprache“ (DaZ) und „Lernenlernen“ für jeweils vier Unterrichtseinheiten in der Woche zur Verfügung. Ohne die Zusatzmodule, so Regine Selk, hätten sie den Hauptschulabschluss kaum erreichen können. „Durch den Vorkurs waren die Schülerinnen und Schüler in den Hauptfächern Mathe, Deutsch und Englisch fit. Wie sich dann aber herausstellte, lag die eigentliche Herausforderung in den Nebenfächern.“ Auch deshalb, weil zu Beginn das Verständnis fehlte, warum es wichtig sei, etwas über die Anatomie eines Karpfens zu wissen, den Verlauf des Zweiten Weltkrieges zu kennen oder zu verstehen, weshalb sich die Erde dreht. Also brachten ihnen die Lehrkräfte aus den Zusatzmodulen als Erstes den Ansatz des allgemeinbildenden Schulsystems in Deutschland näher. Zudem organisierte das KI zusätzliche ehrenamtliche Nachhilfe, damit die Schüler*innen an den Nebenfächern Biologie, Geschichte und Erdkunde erfolgreich teilnehmen konnten.

Coaches helfen Teilnehmenden aus Förderbaustein 3 durch die Pandemie

All das fand unter den Unwägbarkeiten der Corona-Pandemie statt. Gerade begonnene Angebote in Präsenz mussten im Herbst 2020 zunächst eingestellt werden. Als sich abzeichnete, dass dauerhafte Präsenzveranstaltungen nicht realisierbar waren, stellten das KI und die Kreisvolkshochschule Viersen auf digitale Angebote um. Eine große Hilfe waren in dieser Phase die Coaches aus Förderbaustein 1, denn die Informationen, etwa zur Vorgehensweise bei Corona-Tests und über Hygienemaßnahmen, Prüfungspläne oder den Ablauf von Klausuren in Präsenz, wurden per E-Mail verbreitet. Die Coaches halfen dann bei Verständnisproblemen oder zeigten den Teilnehmenden, wie sie sich in den Online-Unterricht einloggen konnten und wo sie ein Ticket für die Klausuren in Präsenz bekamen. Wenn auch mit zeitlicher Verzögerung, konnten die

Angebote so trotz der großen Hürden aufrechterhalten werden. Nicht zuletzt auch, weil die Initiative insgesamt um ein Jahr verlängert wurde. Dass sich das für die Teilnehmenden gelohnt hat, belegt das Beispiel von Quadro Hareed.

Mit dem Hauptschulabschluss zur Pflegerin

Die junge Somalierin lebt seit 2018 in Deutschland. Über die Stationen Trier, Bonn und Mönchengladbach kam sie schließlich in den Kreis Viersen. Hier bezog sie in Schwalmatal im Februar 2021 ihre erste eigene Wohnung. Ein besonderes Gefühl für die 27-Jährige. „Jetzt bin ich in Europa angekommen“, sagte sie damals zu einer Ehrenamtlerin, die ihr bei der Wohnungssuche geholfen hatte. Schon bevor Quadro Hareed in die Landesinitiative kam, hatte sie fleißig Deutsch gelernt. Zunächst mit einer ehrenamtlichen Lehrkraft in Niederkrüchten, später an der Kreisvolkshochschule Viersen besuchte sie einen Sprachkurs und erwarb das Niveau B1. Im Sommer 2020 startete sie schließlich in die Initiative – mit dem Vorkurs für den nachträglichen Hauptschulabschluss. Einen Schulabschluss hatte sie in ihrer Heimat nicht erworben. Umso ehrgeiziger war sie nun. Daran konnten weder erschwerte Lernbedingungen unter der Pandemie, lange Fahrtstrecken mit ungünstigen Anbindungen im öffentlichen Personennahverkehr noch ein abgelehnter Asylantrag im März 2021 etwas ändern. So schloss sie im Februar 2022 ihren Hauptschulabschluss nach Klasse 9 erfolgreich ab. Die Fortsetzung zum Hauptschulabschluss nach Klasse 10 unterbrach sie jedoch nach einem Semester. Aus gutem Grund: Die junge Afrikanerin wollte Pflegerin werden. Aber sie hatte inzwischen die Aufforderung zur Ausreise erhalten. Also brauchte sie eine Ausbildung mit einer entsprechenden Duldungserlaubnis, um bleiben zu können. Mit Unterstützung ihrer Coachin fand sie schnell einen Ausbildungsbetrieb. Ab Mai 2022 absolvierte sie so die einjährige Ausbildung zur Pflegefachassistentin im Altenheim St. Michael in Schwalmatal. Einen Antrag für die dreijährige Ausbildung zur generalistischen Pflegefachkraft hat sie inzwischen auch gestellt. Ob dieser jedoch genehmigt wird, ist noch unklar. Quadro Hareed weiß aber schon jetzt: Sollte der Antrag tatsächlich abgelehnt werden, möchte sie als Erstes gern den Kurs zum Hauptschulabschluss nach Klasse zehn zu Ende bringen. „Ich bin so weit gekommen und möchte noch wei-

tergehen. Ohne die Hilfe meiner Coachin vom KI und die ehrenamtliche Nachhilfe in den Nebenfächern wäre es aber schwierig gewesen“, so Qadro Hareed.

Neben der jungen Somalierin konnten drei weitere von ursprünglich acht gestarteten Teilnehmenden ihr Ziel vom nachträglichen Hauptschulabschluss erreichen. Das mag zunächst gering erscheinen, zumal insgesamt 147 junge Menschen im Kreis Viersen an der Landesinitiative teilnahmen. Davon profitierten 37 Personen von ausbildungs- und berufsbegleitenden Sprachangeboten im Rahmen von Förderbaustein 2 und 18 von schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitenden Kursen im vierten Förderbaustein. Allerdings: „Zum einen hatten sich aus unterschiedlichen Gründen gar nicht viele für den nachträglichen Hauptschulabschluss entschlossen. Zum anderen waren die Herausforderungen in der Umsetzung von Förderbaustein 3 deutlich höher als bei den übrigen. Wir mussten viel nachjustieren, damit die Teilnehmenden das Ziel Hauptschulabschluss erreichen konnten. Ohne die zwei ehrenamtlichen Nachhilfekräfte, die wir nachträglich aus unserem Netzwerk zur Unterstützung in den Nebenfächern und für die Klausurvorbereitung gewinnen konnten, wäre es sicherlich noch schwieriger gewesen“, erklärt Regine Selk. Ausschlaggebend für den Erfolg sei zudem die vertrauensvolle Kooperation mit der Kreisvolkshochschule Viersen gewesen.

Und weil der nachträgliche Hauptschulabschluss nicht nur wichtig für eine nachhaltige Integration von zugewanderten Menschen, sondern für sie auch eine enorme Herausforderung ist, möchte das KI im Kreis Viersen nach dem Ende von „Durchstarten“ weiterhin bei diesem Vorhaben unterstützen. Gemeinsam mit der Kreisvolkshochschule Viersen bot es im Februar 2023 mit „Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache“ eine Zusatzförderung für Teilnehmende aller Hauptschulabschlusskurse an. Da sich jedoch zu wenige Teilnehmende für das Zusatzmodul angemeldet hatten, konnte der Kurs nicht stattfinden. Der Kurs wird im August 2023 erneut angeboten. „Wir sind zuversichtlich, beim nächsten Kursangebot, mehr Teilnehmende akquirieren zu können, da sie mit gezielter Unterstützung ihren Hauptschulabschluss erreichen können“, so Regine Selk.

KONTAKTE

Kommunales Integrationszentrum
Kreis Viersen
Regine Selk, Tel.: 02162 391775
regine.selk@kreis-viersen.de

AUTOR

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Seray Gülpolat, Tel.: 02041 767258
s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167
p.marquas@gib.nrw.de

Förderbaustein 4 „Schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Kurse sowie die Teilnahme an Jugendintegrationskursen“

Mit dem Förderbaustein 4 wurden „Schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Kurse sowie die Teilnahme an Jugendintegrationskursen“ ermöglicht. Auch hier wurden für die Zielgruppe der jungen gestatteten und geduldeten Menschen Zugänge zu Angeboten geschaffen, die bislang nicht bestanden. Insbesondere war durch den Förderbaustein die Teilnahme an bestehenden Jugendintegrationskursen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) möglich. Darüber hinaus wurden Kursangebote neu geschaffen, die auf die Schule, Ausbildung oder Beschäftigung vorbereiten. Inhalte dieser Kursformate waren Deutschförderung und berufliche Orientierung der Teilnehmenden. Darüber hinaus wurden Schlüsselqualifikationen und Kenntnisse unter anderem in Englisch und Mathematik vermittelt. Die Umsetzung der Kurse erfolgte durch Personal mit einschlägigen Erfahrungen in den Bereichen „Deutsch als Fremdsprache (DaF)“ und „Deutsch als Zweitsprache (DaZ)“. Es wurde angestrebt, dass möglichst viele der Teilnehmenden die Angebote mit einem Sprachzertifikat und/oder den bestandenen Tests „Leben in Deutschland“ (LiD) und „Deutsch-Test für Zuwanderer“ (DTZ) abschließen. Die entsprechenden Prüfungsgebühren wurden durch die Landesinitiative erstattet.

Nahezu 2.900 Eintritte wurden für den Förderbaustein 4 verzeichnet. Die Abschlussquote liegt bei knapp 57 Prozent. Bezüglich der angebotenen Kursformen zeigt sich ein breites Angebot: Jede*r Zehnte nahm an einem der Jugendintegrationskurse teil, die vom BAMF angeboten werden. Etwa 30 Prozent besuchten einen schul-, ausbildungs- oder berufsvorbereitenden Kurs, wobei hier die Teilnehmendenzahl mit der Arbeitsmarktnähe der Kursangebote anstieg. Dieser Anteil verteilt sich wie folgt auf die verschiedenen Kursformen: 5,6 Prozent schulvorbereitende Kurse, 6,7 Prozent ausbildungsvorbereitende Kurse und 18,5 Prozent berufsvorbereitende Kurse. Mit fast 44 Prozent überwiegt die Teilnahme an innovativen Kurskonzepten, die aber gleichzeitig schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Elemente enthielten.

Im Rahmen dieser Kursform wurden häufig niederschwellige Sprachförderangebote etabliert und berufsspezifische Vorbereitungskurse unter anderem in Engpassberufen wie der Pflege angeboten.

Die Versorgung mit Integrations- und Berufssprachkursen des BAMF sowie mit sonstigen Sprachförderangeboten ist in einigen Regionen Nordrhein-Westfalens herausfordernd. So reicht das Kursplatzangebot nicht aus oder Teilnehmende müssen lange Anreisewege in Kauf nehmen, um an einem Kurs teilzunehmen. Die Etablierung neuer Kursträger oder Kursangebote ist häufig etwa aufgrund von Personalmangel nicht möglich und wenn doch ein langwieriger und komplizierter Prozess. Vor diesem Hintergrund haben die umsetzenden Träger des Förderbausteins 4 die unbürokratischen und flexiblen Möglichkeiten zur bedarfsgerechten und zeitnahen Gestaltung von Kursangeboten positiv hervorgehoben. Mit den folgenden Vorgaben bot die Richtlinie einen formalen Rahmen für diese Gestaltungsmöglichkeiten:

- „Ein Kurs umfasst mindestens 80 und höchstens 1.000 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten).
- Ein Kurs dauert mindestens 3 und höchstens 12 Monate.
- Ein Kurs hat mindestens 6 und höchstens 18 Teilnehmende.
- Jeder Kurs beginnt mit einer Einstufung der individuellen Sprachkenntnisse entsprechend des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen in Deutsch und ggf. darüber hinaus in weiteren Sprachen.
- Jeder Kurs wird durch eine Prüfung abgeschlossen, deren Ergebnis dokumentiert wird. Bevorzugt werden Kurse gefördert, die zu einem anerkannten Zertifikat führen.“

Junge Geflüchtete starten durch in der Pflegebranche

Förderbaustein 4 beim Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e. V.



© picture alliance/Sueddeutsche Zeitung Photo | Schellnegger, Alessandra

Seit über 50 Jahren ist der Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e. V. in den Bereichen Flucht und Migration aktiv. Es lag daher nahe, dass sich der Verband an der Umsetzung von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ beteiligt. So bot er von August 2020 bis Anfang 2023 jungen geflüchteten Menschen sprachfördernde und berufsvorbereitende Kurse an. Mit dem Ziel: Sie an einen Beruf in der Pflege heranzuführen.

„Wir wollen uns beruflich weiterentwickeln, aber wir wissen nicht wie.“ Diesen Wunsch hatten junge geflüchtete Frauen immer wieder geäußert, sagt Gabriele Goldschmidt, Leiterin des Abteilung Integration und Beschäftigung beim Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e. V. Und zwar in sogenannten Müttercafés. „Mothers in Contact“ ist ein Gruppenangebot des Caritasverbands für Mütter mit und ohne Fluchterfahrung und ihre Kinder. Es wird in Kooperation mit Partnern vor Ort wie dem Kommunalen Integrationszentrum Oberbergischer Kreis, dem Katholischen Bildungswerk und der Schwangerenberatung „esperanza“ angeboten. In verschiedenen Cafés im Kreis bietet es ihnen einen Ort, um einander kennenzulernen, sich auszutauschen und Zeit miteinander zu verbringen. Immer dabei: eine muttersprachliche Elternbegleitung. Und bei diesen Treffen sei man auf das Bedürfnis der Frauen nach beruflicher Weiterentwicklung aufmerksam geworden, beschreibt Gabriele Goldschmidt den Ausgangspunkt für die Umsetzung des vierten Förderbausteins der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“. Mit dem Sprachgrundkurs „Wort fit for Health“ und dem darauf auf-

bauenden Kurs „Pflegehelfer*in für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“ verfolgte der Verband die Ziele, Erwachsene ab 18 Jahren mit Fluchterfahrung für die Betreuung alter und kranker Menschen zu begeistern, ihnen die Fachsprache des Pflegebereichs zu vermitteln und sie zu befähigen, diese in der beruflichen Praxis anzuwenden.

Zwar wollte der Verband ursprünglich Frauen mit dem Förderbaustein 4 ein Angebot unterbreiten, es konnten aber genauso geflüchtete Männer zwischen 18 und 27 Jahren die Kurse besuchen. So nahmen zwischen August 2020 und Juni 2021 insgesamt 11 Frauen und ein junger Mann an den Kursen teil, die über keinerlei Vorerfahrung in der Pflege verfügten, jedoch sehr motiviert waren. Lange musste der Caritasverband Oberberg nicht nach ihnen suchen. „Durch unsere Migrationsberatung für Erwachsene und unseren Jugendmigrationsdienst waren wir mit der Zielgruppe schon vertraut“, so Gabriele Goldschmidt. Hilfreich war zudem, dass der Verband an der Umsetzung gleich mehrerer Förderbausteine von Durchstarten beteiligt und so über die Bündniskerngruppe mit anderen Trägern vernetzt war. „So konnten wir über das Coaching [FB1] und das Teilhabemanagement [FB6], aber auch unseren Jugendmigrationsdienst schnell Teilnehmende für unsere Kurse im vierten Förderbaustein gewinnen.“

Die Kurse

Bevor es mit dem Grundkurs Wort fit for Health losgehen konnte, mussten manche Teilnehmende jedoch noch etwas nachholen: „Einige kannten unsere lateinischen Buchstaben noch nicht. Deshalb mussten wir ihnen erst einmal unser Alphabet vermitteln“, sagt Gabriele Goldschmidt. Und weil die Teilnehmenden sich nicht nur in den sprachlichen Voraussetzungen, sondern auch in Alter und kulturellem Hintergrund voneinander unterschieden, setzte die Caritas Oberberg bei der Auswahl der Dozent*innen bewusst auf Diversität: Frauen und Männer, Ältere und Jüngere, mit verschiedenen beruflichen Hintergründen – ein Mix, der es erlaubte, individuell auf die jeweiligen Bedarfe der Teilnehmenden einzugehen. Waren die anfänglichen Sprachhürden überwunden, ging es in 300 Unterrichtseinheiten von „Wort fit for Health“ darum: In möglichst realen Kommunikationssituationen grundlegende Kenntnisse der Pflegefachsprache zu vermitteln, indem die

Teilnehmenden zum Beispiel lernten, wie man eine Pflegebedürftigkeit erkennt und diese nach bestimmten Vorgaben dokumentiert. Oder anders formuliert: Eine Anamnese sprachlich korrekt durchzuführen und klar und verständlich schriftlich festzuhalten. Und damit sich die Teilnehmenden ein besseres Bild von ihrem möglichen Ausbildungsberuf machen konnten, beinhaltete der Kurs ein vierwöchiges Praktikum, entweder beim Caritasverband oder bei einer externen Pflegeeinrichtung.

Wer nun von der Aussicht in der Pflege zu arbeiten, gepackt war, konnte anschließend den Kurs „Pflegehelfer*in für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“ besuchen. In 240 theoretischen Unterrichtseinheiten gingen die Teilnehmenden unter anderem den Fragen nach: Wie funktioniert der gesunde Mensch und wie wirken sich Krankheiten auf den Gesundheitszustand aus? Oder: Wie gestaltet man einen Raum, damit sich Demenzerkrankte darin orientieren können? Welche spezielle Pflegemöglichkeit eignet sich für welches Krankheitsbild am besten? Dazu gab es eine berufsbezogene Sprachförderung im Umfang von 120 Unterrichtseinheiten. Neben der Erweiterung des Wortschatzes in der Fachsprache lernten sie darin auch, situationsgerecht mit Kolleg*innen oder Patient*innen zu kommunizieren. In einem weiteren Block mit 40 Unterrichtseinheiten wurden ihre sozialen und personalen Kompetenzen gefördert. Also: Beziehungen zu Kolleg*innen und Patient*innen aufbauen sowie Konflikte lösen und mit Kritik umgehen zu können. Im weiteren Verlauf von „Durchstarten“ hat die Caritas Oberberg den Aufbaukurs um einen Erste-Hilfe-Kurs und die Möglichkeit einer externen Sprachprüfung durch einen zertifizierten Sprachkursträger erweitert. Eine wichtige Ergänzung für die Teilnehmenden. „Mit einem Zertifikat zur Erreichung des Sprachniveaus B2 können sie ihren Aufenthaltsstatus festigen. Deshalb waren sie in den Sprachkursen besonders motiviert“, sagt Gabriele Goldschmidt. Und wie kamen die Kurse bei den Teilnehmenden an?

Eine Iranerin und eine alleinerziehende Mutter aus Eritrea starten durch

Von den insgesamt zwölf Teilnehmenden konnten zwei in eine Ausbildung im Pflegebereich einmünden: eine 27-jährige Iranerin und eine 23-jährige alleinerziehende Mutter aus Eritrea. Für die junge Iranerin war schon nach wenigen Unterrichtseinheiten im Wort fit for Health-Kurs klar: Sie möchte

unbedingt Krankenpflegerin werden. Mit dieser Zielstrebigkeit durchlief sie erfolgreich beide Kurse und konnte die B2-Sprachprüfung extern ablegen. Auch beim anschließenden Praktikum in einer Pflegeeinrichtung überzeugte sie. Gemeinsam mit ihrer Coachin stellte sie danach ihre Bewerbungsunterlagen zusammen und bereitete sich intensiv auf das Vorstellungsgespräch für einen Ausbildungsplatz vor. Und das Engagement der 27-Jährigen zahlte sich aus: Als angehende Krankenpflegerin im zweiten Ausbildungsjahr am Klinikum Oberberg hat sie sich mithilfe der Landesinitiative ihren Berufswunsch erfüllt.

Nicht ganz so gradlinig gestaltete sich der Weg in eine Ausbildung für die alleinerziehende Mutter aus Eritrea. Da sie bereits eine Aufenthaltserlaubnis hatte, holte der Caritasverband zunächst eine Ausnahmegenehmigung für ihre Teilnahme an „Durchstarten“ beim Kompetenzzentrum für Integration (KfI) der Bezirksregierung Arnsberg ein. Nachdem diese vorlag, stieg sie im Februar 2021 in den Kurs „Pflegehelfer*in für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“ ein – inmitten des Corona-Lockdowns. Konnte der Grundkurs – von August 2020 bis Dezember 2020 – noch weitestgehend in Präsenz stattfinden, musste der Aufbaukurs in digitaler Form erfolgen. Hierfür galt es zunächst, entsprechende Endgeräte wie Laptops oder Tablets anzuschaffen. Gut, dass der Caritasverband hilfsbereite und handlungsschnelle Kooperationspartner an seiner Seite hatte. Das Kommunale Integrationszentrum Oberbergischer Kreis stellte die Geräte schnell bereit. Und ein EDV-affiner Sohn einer Dozentin richtete die Laptops kurzerhand ein. Doch digitales Lernen will erst einmal gelernt sein. Also bekamen die Eritreerin und die anderen Teilnehmenden eine Einweisung zum Umgang mit den Laptops und zur Nutzung von MS Teams. Damit sich die alleinerziehende Mutter auch ganz auf den Kurs konzentrieren konnte, organisierte die Caritas Oberberg zudem eine Tagesmutter für ihr Kind. Mit dieser Entlastung absolvierte sie den Kurs und das Praktikum. Anschließend lernte sie mit ihrer Coachin, Stellenanzeigen zu analysieren, bereitete ihre Bewerbungsunterlagen vor und übte die Situation des Vorstellungsgesprächs ein. Auch die Mühen der Eritreerin wurden belohnt. Sie fand einen Ausbildungsplatz im Krankenhaus in Waldbröl. Allerdings stellte sie im Laufe der Ausbildung fest, dass sie ihre Deutschsprachkenntnisse noch verbessern muss. Die Möglichkeit, den B2-Sprachkurs extern abzulegen, lehnte sie seiner-

zeit aus familiären Gründen ab. Zwar brach die Alleinerziehende ihre Ausbildung wegen der fehlenden Sprachkenntnisse ab, doch sie arbeitet nach wie vor im Krankenhaus Waldbröl als Stationspflegerin. Und hat so ein gesichertes Einkommen. Aber vor allem: Sie lernt so Tag für Tag die Fachsprache. Ihr Ziel hat sie nicht aus den Augen verloren. Sprachlich gerüstet möchte sie im Herbst einen zweiten Anlauf nehmen – um durchzustarten in Ausbildung und Arbeit.

„Durchstarten“ fördert regionale Zusammenarbeit

Auch wenn nicht alle Teilnehmende den gleichen Weg wie die beiden Frauen einschlugen, so konnten sie doch Wertvolles aus den Kursen für sich mitnehmen: Zum einen erleichtern ihnen die neu gewonnenen Fachsprachkenntnisse in Zukunft die Verständigung in Arztpraxen oder Krankenhäusern. Zum anderen konnten sie ihre digitalen Kompetenzen ausbauen. Und darüber hinaus verstehen sie heute besser, wie die Menschen hierzulande „ticken“, und wissen, was sie interessiert und was nicht. Entsprechend positiv fällt nach dreieinhalb Jahren „Durchstarten“ auch das Fazit von Gabriele Goldschmidt über die Landesinitiative aus. Vor allem aber zieht sie den Hut vor den Teilnehmenden. „Die anfänglichen Hürden waren enorm. Unser Kreis ist eine ländliche Region mit großer räumlicher Ausdehnung. Wenn Teilnehmende zum Beispiel aus Radevormwald unseren Kurs in Gummersbach besuchen wollten, waren sie dafür gut eineinhalb Stunden mit den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs. Wir haben dann die Kurszeiten so angepasst, dass alle pünktlich teilnehmen konnten und die Fahrtkosten natürlich erstattet. Auch die Durchführung des Kurses in digitaler Form war eine große Herausforderung. Die Technik musste eingeübt werden und das war für alle neu. Umso schöner war es dann aber zu sehen, dass sie trotz dieser Hürden jeden Morgen mit Begeisterung am Rechner saßen und durchgehalten haben. Die Teilnehmenden haben all das hervorragend gemeistert. Ich bin froh, dass sich das Land dieser Zielgruppe angenommen hat.“

Aber nicht nur die Zielgruppe, auch die ausführenden Akteure in der Region haben durch „Durchstarten“ etwas gewonnen – ein neuer Teamgeist in der kommunalen Zusammenarbeit. Im Rahmen der Initiative haben sich erstmalig alle an Integration beteiligten Akteure in der Region zusammengesetzt, um gemeinsam an ein und demselben Thema zu ar-

beiten und sich gegenseitig zu unterstützen. Das sei bislang für den Kreis keine Selbstverständlichkeit gewesen, so Gabriele Goldschmidt. Dennoch betont sie, brauche es mehr, um diese Menschen auch in Zukunft zu unterstützen. „Die Initiative hat uns noch einmal vor Augen geführt, dass einigen, die hier ankommen, elementare Grundlagen fehlen. Das reicht vom Basiswissen in Sprachen und naturwissenschaftlichen Fächern bis hin zur Fähigkeit, eine E-Mail zu schreiben. Hinzu kommt, dass man ihnen zunächst einmal verständlich machen muss, wie unser Land, die Menschen, das System, Bildung etc. funktionieren. Wenn wir die Menschen, die bereits hier sind, aber auch die, die noch kommen, tatsächlich in unsere Gesellschaft und Arbeit integrieren möchten, müssen wir uns mehr Zeit für sie nehmen. Und das kostet Geld. Denn bei den spezifischen Problemlagen, die sie mitbringen, müssen wir sie in kleinen Gruppen – bis zu maximal sechs Personen – begleiten können. Wir werden uns auch nach der Landesinitiative weiterhin um die Zielgruppe kümmern und sie beraten. Die Personen gehen bei uns nicht verloren, weil wir sie an das Kommunale Integrationsmanagement angebunden haben.“

KONTAKT

Caritas für den Oberbergischen Kreis e. V.
Gabriele Goldschmidt, Tel.: 02261 306131
gabriele.goldschmidt@caritas-oberberg.de

AUTOR

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Seray Gülpolat, Tel.: 02041 767258
s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167
p.marquas@gib.nrw.de

Förderbaustein 5 „Innovationsfonds“

Im Rahmen des fünften Förderbausteins beziehungsweise des sogenannten Innovationsfonds wurden kreative Projektideen und modellhafte Einzelvorhaben gefördert, die das Ziel hatten, junge Geflüchtete mit Duldung oder Gestattung in Ausbildung und Arbeit zu bringen und Betriebe bei der Ausbildung und Beschäftigung dieser Personengruppe zu unterstützen. In drei Aufrufen – zwei im Jahr 2020 und einer im Jahr 2022 – wurden insgesamt 33 Vorhaben gefördert.

Die Besonderheiten der Rahmenbedingungen des fünften Förderbausteins lagen zum einen in der besonderen Berücksichtigung der Zielgruppe der geflüchteten Frauen sowie der geflüchteten Menschen, die sich kurz vor oder bereits in einer Ausbildung befanden. Zum anderen wurde neben der Anbindung der Zielgruppen an den Arbeitsmarkt auch die Unternehmerseite verstärkt in den Blick genommen. Arbeits- und Ausbildungsplätze sollten durch die Innovationsfondsprojekte den beschriebenen Zielgruppen zugänglich gemacht werden, indem zum Beispiel Hemmnisse und Vorbehalte auf Unternehmensebene abgebaut wurden.

Wie die gesamte Landesinitiative richtete sich auch der Förderbaustein 5 an die Kompetenz und Erfahrung der Umsetzenden vor Ort: Die beteiligten Ministerien MAGS und MKJFGFI gingen davon aus, dass die lokalen Akteure in den Kommunen am besten um die Bedarfe der geförderten Teilnehmenden und Betriebe wussten. Der Innovationsfonds bot im Zuge eines Wettbewerbsverfahrens die Möglichkeit, diese – nicht durch die Bausteine 1 bis 4 und 6 angesprochenen – lokalen Förderbedarfe konzeptionell aufzugreifen, umsetzbare Lösungsvorschläge zu formulieren und in Form eines Projekts umzusetzen. Anders als bei den Bausteinen 1 bis 4 und 6 der Landesinitiative konnten nicht nur Kommunen, sondern auch kleine und mittlere Unternehmen, Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Träger von beruflichen Ausbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände sowie Kammern und lokale wirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Akteure, Vereine und Stiftungen einen Projektantrag zum Innovationsfonds einreichen.

Unter anderem aufgrund des intendierten Transfers der Projektansätze in die Trägerlandschaft wurde eine entsprechende fachliche Begleitung der Projekte eingerichtet. So wurden Projektplanung, -verlauf und -ergebnisse mit einem standardisierten Berichtsbogen erhoben und im Rahmen eines eigenen Berichtswesens zum Umsetzungsstand ausgewertet. Darüber hinaus wurden etwa halbjährlich Veranstaltungs- und Austauschformate durch die G.I.B. organisiert und umgesetzt.

Von den 33 Vorhaben ordneten sich 30 dem Schwerpunkt „Unterstützung von Personen“ zu, während 11 ihren Schwerpunkt bei der Unterstützung von Unternehmen und 15 beim „Aufbau von Strukturen“ sahen – Mehrfachnennungen waren hierbei möglich. Es konnten 1.423 Personen für die Angebote aufgeschlossen und über 1.000 durch die Vorhaben unterstützt werden. Hiervon waren nahezu zwei Drittel Frauen. Einige Projekte hatten ihren Schwerpunkt auf die Unterstützung von Frauen mit Fluchtgeschichte gelegt und waren bei der Erreichung der Zielgruppe erfolgreich. Einen weiteren inhaltlichen Schwerpunkt hatten die Projekte in der arbeitsmarktlichen Integration der Teilnehmenden, welche häufig speziell auf bestimmte Berufsgruppen zum Beispiel in der Pflege oder der Gastronomie ausgerichtet erfolgte. Fast genauso wichtig erschien den Projektumsetzenden auch die gesellschaftliche Integration der Teilnehmenden. Projekte zum Thema „Wohnen“ oder die Schaffung von Ankommens- und Begegnungsorten können hier beispielhaft benannt werden. In sehr vielen Projekten wurden die benannten Schwerpunkte gleichzeitig und miteinander verknüpft verfolgt.

„Frauen brauchen wegen familiärer Aufgaben mehr Zeit für die berufliche Integration“

Vor welchen Herausforderungen standen qualifizierte geflüchtete Frauen bei der beruflichen Integration. Darüber sprachen wir mit Barbara Wenzel, Projektberaterin der Projektreihe „PerMenti“ von der Grone Bildungszentren NRW GmbH, und Dr. Katy Teubener, der Projektleiterin von „PerMenti“. Barbara Steins, die beim Verein alpha in Wuppertal den Bereich berufliche Förderung und Integration leitet, berichtete uns zudem, welche Rolle ein italienisches Dreirad-Auto beim Aufsuchen ihrer Zielgruppe spielte und was junge geflüchtete Frauen durch Tanzen für ihren Bewerbungsprozess lernen konnten.

Frau Wenzel, Ihr Projekt „Qualifizierte geflüchtete Frauen – Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung“ richtet sich an junge geflüchtete Frauen mit einem abgeschlossenen Studium oder einem qualifizierten Schulabschluss. War es leichter, diese Zielgruppe in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren als geflüchtete Frauen ohne Abschluss?

Barbara Wenzel: Es ist leicht, diese Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn sie in einem Supermarkt eingestellt werden, um an der Kasse zu arbeiten. Dort werden sie mit Kusshand genommen, weil sie hochqualifiziert sind und ihre Arbeit sorgfältig erledigen. Aber auf Informatikerinnen, Architektinnen oder Lehrerinnen kann der deutsche Arbeitsmarkt nicht verzichten. Deshalb war es uns wichtig, diese Frauen ernstzunehmen und für sie eine Lösung zu finden, damit sie ihre im Heimatland erworbenen Qualifikationen hier nutzen können. Ein Beispiel: Wir hatten eine junge Irakerin im Projekt, die in ihrem Heimatland Wasserbau studiert hatte. Sie kam aber gar nicht auf die Idee, hier als Wasserbauingenieurin zu arbeiten. Warum? Weil man ihr beim Jobcenter riet, einfach irgendeine Arbeit aufzunehmen. Wir haben sie dann dabei unterstützt, in ihrem Beruf zu arbeiten. Heute ist sie bei der Stadt Bochum als Wasserbauingenieurin tätig. Aus meiner Sicht müssen wir bei den Unternehmen, den Jobcentern und Arbeitsagenturen, aber auch bei den Bildungsträgern stärker dafür werben, genauer hinzuschauen. Als Träger ist es in der Regel einfacher, eine Person in einen „unqualifizierten“ Beruf zu vermitteln, weil wir überwiegend niedrigqualifizierte Personen betreuen. Bei qualifizierten Berufen ist das wesentlich komplizierter. Es werden gute Deutschkenntnisse vorausgesetzt. Deswegen dauert es meist lange, bis wir hochqualifizierte Leute in einen bildungsadäquaten Beruf vermittelt bekommen.

Welche hemmenden Faktoren gab es bei der Zielgruppe?

Barbara Wenzel: Vielen Frauen fehlte zunächst der Mut und das Durchhaltevermögen. Sie brauchten jemanden, der ihnen Sicherheit gab und sie davon überzeugte, dass sie ihr Ziel auch

trotz Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger erreichen können. Ein anderer hemmender Faktor war die Sprachkompetenz. Wir dachten anfangs, dass die hochqualifizierten Frauen mit ihren Englischkenntnissen in den Unternehmen gut durchkommen würden. Das traf jedoch nicht zu. Hier in Dortmund verlangen die Unternehmen von den Frauen gute Deutschkenntnisse, weil sie meist auch auf Deutsch kommunizieren müssen. Auch die soziale Kompetenz war entscheidend. Eine syrische Lehrerin aus unserem Projekt, kannte zum Beispiel keine Lehrerkonferenzen oder Weihnachtsfeste in der Schule, da es diese in ihrer Heimat gar nicht gibt. Als sie dem „Wunsch“ ihrer Direktorin, an der Weihnachtsfeier teilzunehmen, nicht nachkam, weil sie dachte „ich wünsche mir“ heißt so viel wie „ich brauche nicht“, hätte sie fast ihre Stelle als Lehrerin an der deutschen Schule verloren. Wir haben der Direktorin daraufhin erklärt, dass die junge Syrerin den Wunsch fehlinterpretiert hatte. Das zeigt, wie wichtig interkulturelle Kompetenzen für die Fachkräfte sind, um sich auf dem Arbeitsmarkt bewähren zu können. Diese müssen Unternehmen aber genauso erwerben.

Frau Steins, Sie haben mit dem Projekt „Your Way“ ein innovatives Ansprachekonzept entwickelt, um Teilnehmerinnen für die Landesinitiative zu gewinnen. Was steckte dahinter und welche Partner haben Sie dabei unterstützt?

Barbara Steins: Junge geflüchtete Frauen sind im Wuppertaler Stadtbild kaum sichtbar und damit schwer zu erreichen. Deshalb haben wir uns ein innovatives Ansprachekonzept überlegt, bei dem eine Ape, ein italienisches Dreirad-Auto, zum Einsatz kam, die visuell und farblich dem Projekt-Flyer entsprechend beklebt war. Die Idee war, mit diesem Fahrzeug im öffentlichen Raum sichtbar zu werden und Plätze anzufahren, auf denen wir die Zielgruppe vermuteten, wie zum Beispiel Supermärkte, Kinderspielflächen oder die Wuppertaler Nordbahntrasse. Dort haben wir junge Frauen angesprochen, das Projekt vorgestellt, Give-aways verschenkt und teilweise auch schon Verweisberatungen durchgeführt. Zu dem Ansprachekonzept gehörte außerdem eine eigene



v. l.: Barbara Wenzel und Dr. Katy Teubener, Grone Bildungszentren NRW GmbH, und Barbara Steins, alpha e. V. Soziale Dienstleistungen

App, mittels der sich die Teilnehmerinnen und Interessentinnen über alle Aktivitäten und Veranstaltungen zum Projekt informieren konnten. Für diese Zwecke haben wir auch Social Media genutzt und die Zielgruppe über Facebook und Instagram in verschiedenen Sprachen über Your Way informiert.

Zusätzlich haben wir uns mit Multiplikator*innen vernetzt, die unsere Veranstaltungen in ihren Newslettern veröffentlicht haben. Das waren Träger, die selber Angebote für die Zielgruppe vorhalten, wie zum Beispiel das Internationale Begegnungszentrum der Caritas mit dem Projekt „Aktion Neue Nachbarn“, sowie die Stadtteilzentren und Stadtteilkonferenzen. Ganz wichtig für den Erfolg von Your Way war jedoch die Kooperation mit der Diakonie Wuppertal – Soziale Teilhabe gGmbH, mit der wir das Projekt gemeinsam durchgeführt haben.

Doch trotz der vielfältigen öffentlichen Aktionen war die Anbindung der Zielgruppe kein Selbstläufer. Vielmehr mussten wir immer wieder nachhaken, ihnen hinterher telefonieren, sie einladen.

Woran lag das?

Barbara Steins: Wir mussten unter anderem feststellen, dass die jungen Frauen psychisch viel belasteter waren, als wir es vorher angenommen hatten. Das bedeutet, dass viele Frauen auf der Flucht Gewalt erlebt hatten und davon teilweise traumatisiert waren. Wir mussten also erst einmal ihr Vertrauen gewinnen und sie motivieren, damit sie regelmäßig teilnahmen. Hinzu kamen alltägliche Herausforderungen, wie die Betreuung der Kinder während eines Kurses oder wie man mit dem Bus zum Sprachkurs kommt. So haben wir zum Beispiel das Coaching niedrigschwellig im häuslichen Umfeld, an öffentlichen Orten oder mit Kinderbetreuung angeboten. Wichtig war uns zudem, dass die Frauen Vertrauenspersonen aus ihrem persönlichen Umfeld mit zum Coaching bringen konnten, um letztendlich mehr Akzeptanz für die Teilnahme der Frauen an dem Projekt zu schaffen.

Frau Dr. Teubener, Ihre Kollegin Frau Wenzel hat die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zielgruppe beschrieben. Dennoch konnten Sie mit Ihren Angeboten qualifizierte Frauen erfolgreich unterstützen. Wie ist Ihnen das gelungen?

Dr. Katy Teubener: Ausschlaggebend für den Erfolg von PerMenti ist, dass es uns trotz projektbezogener Arbeit immer gelungen ist, die Teilnehmerinnen – wenn nötig – auch über einen längeren

Zeitraum zu begleiten. Denn auch qualifizierte zugewanderte Frauen brauchen bei der Suche nach qualifikationsadäquater Arbeit, wie bereits von Barbara Wenzel erwähnt, häufig einen langen Atem und vielfältige Unterstützungsangebote. Und so beginnen wir unsere Zusammenarbeit mit jeder Teilnehmerin immer mit einem Profiling, das klären soll, wie die im Herkunftsland erworbenen Abschlüsse und beruflichen Erfahrungen bestmöglich auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt werden können. Haben wir zusammen mit den Frauen eine berufliche Perspektive erarbeitet, leisten wir im nächsten Schritt Hilfe bei der Anerkennung von Zeugnissen und im Umgang mit Behörden. Gleichzeitig starten wir mit verschiedenen Qualifizierungsangeboten insbesondere zur Förderung der Sprach-, aber auch EDV-Kompetenz unserer Projektteilnehmerinnen. Denn tatsächlich stellen wir immer wieder fest, dass selbst bei Frauen, die in ihrer Heimat als Juristinnen, Lehrerinnen oder Ingenieurinnen gearbeitet haben, ein sicherer Umgang mit Office-Programmen keineswegs vorausgesetzt werden kann. Auch die Kommunikation per E-Mail bereitet ihnen Schwierigkeiten. Dabei sind das wesentliche Voraussetzungen für eine berufliche Integration. Ob diese nachhaltig gelingt, hängt aber nicht nur von fachlichen und sprachlichen Kompetenzen ab. Genauso wichtig ist es, dass die Frauen Deutschland als Wertegemeinschaft verstehen. Deshalb bieten wir ihnen die Möglichkeit, sich in moderierten Dialoggruppen zu Leben und Alltag in unserer Gesellschaft auszutauschen. Gleichzeitig verbessern sie so ihre Deutschkenntnisse. Beim Bewerbungstraining mit qualifizierten Frauen fiel außerdem auf: Sie konzentrieren sich sehr darauf, fachlich zu überzeugen. Dabei ist es genauso wichtig, für den potenziellen Arbeitgeber als Mensch sichtbar zu werden, der gut ins Team passt. Small Talk spielt hierbei eine ganz wichtige Rolle, nicht zuletzt um mögliche Unsicherheiten oder vielleicht sogar Vorbehalte abzubauen.

Wie haben Sie das gelöst?

Dr. Katy Teubener: Indem wir die Frauen dafür sensibilisiert haben, dass Soft Skills wie Teamfähigkeit wichtige Einstellungskriterien bei Arbeitgebern sind. Dazu ein Beispiel: Ich habe eine junge Ukrainerin bei einem Vorstellungsgespräch für ein Praktikum als Umweltingenieurin begleitet. Sie konnte in dem Gespräch zwar sachlich und rational beschreiben, was sie fachlich kann, war als Person aber nicht zu greifen. Dabei gab ihr die Personalerin ständig Anknüpfungspunkte, wie ‚wir sind eine

große Familie‘ oder ‚es ist uns wichtig, dass wir als Team funktionieren‘. Die Bewerberin ist darauf aber überhaupt nicht eingegangen. Ich habe ihr das nach dem Gespräch gespiegelt und anschließend trainierte sie mit einem Kollegen solche Gesprächssituationen. Rollenspiele haben dabei sehr geholfen.

Frau Steins, Sie haben mit „BEELA“ ein Nachfolgeprojekt gestartet. Wie kam es dazu und welche Rolle spielte dabei das Element „Tanzen“?

Barbara Steins: Wir konnten durch das Projekt Your Way feststellen, dass die freiwillige Teilnahme der Zielgruppe ein hohes Maß an Selbstmanagement und Organisation abverlangte. Damit waren die jungen Frauen, unter denen auch viele Mütter waren, zu einem großen Teil überfordert. Das haben wir bei BEELA versucht zu berücksichtigen, indem wir ihnen gesicherte Kinderbetreuungsplätze in unserem Haus bereitgestellt haben. Eine andere Erkenntnis aus Your Way war, dass die Frauen häufig isoliert lebten. Ein zentraler Ansatz bei BEELA war daher, das Gruppengefühl zu stärken. Dafür haben wir den Frauen Raum gegeben, sich untereinander über ihre Erfahrungen und Situation auszutauschen, was die Solidarität unter ihnen förderte. Auf diese Weise bauten sie sich ihr eigenes unterstützendes Netzwerk, aus dem sie Selbstvertrauen und Motivation schöpfen konnten. Dazu trug auch unser Empowerment-Ansatz maßgeblich bei. Indem wir ihre Meinungen aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen, erkannten die Frauen ihre Fähigkeiten und wie sie diese einsetzen können, um ihre persönlichen Ziele zu erreichen.

Eingebettet in diesen Prozess war das Element Tanzen. Diese Idee war für uns naheliegend, da wir bei einem vergangenen Projekt durch die Einbindung eines Chors große persönliche wie öffentlichkeitswirksame Erfolge erzielen konnten. Der Chor, den eine Frau mit eigener Migrationsgeschichte leitete, und bei dem die teilnehmenden geflüchteten Frauen in ihren traditionellen Kostümen auftraten, hatte sogar einen Auftritt im Bundeskanzleramt. Viel wichtiger aber war, dass die Frauen durch das gemeinsame Singen eine Entwicklung vollzogen, die sie durch noch so viele Workshops nicht hätten erreichen können. Ähnliches hofften wir uns durch das Tanzen, das eine Tanzpädagogin leitete. Und siehe da: Sie entwickelten Teamfähigkeit, Mut und Zuverlässigkeit. Ein Ausdruck dafür, wie sicher und wohl sich die Frauen dabei fühlten war, dass sie das Kopftuch beim Tanzen ablegten. Das übertrug sich auf andere Workshops, in denen wir

beobachten konnten, dass sie sich viel freier und unbeschwerter bewegten. Darüber hinaus half ihnen das Tanzen, besser vor anderen aufzutreten und sich zu präsentieren, was ganz elementar für spätere Bewerbungsgespräche war.

Frau Wenzel, Sie haben ebenfalls ein weiteres FB5-Projekt durchgeführt. Warum haben Sie mit „MiGroDo meets Business“ eine zusätzliche Coaching-Maßnahme beantragt?

Barbara Wenzel: Bei unserem zuvor beschriebenen Qualifizierungsprojekt haben wir die Teilnehmerinnen bis zum Praktikum begleitet. Danach endete aber unsere Begleitung, obwohl der nächste Schritt, der in den Beruf, nochmal ein besonders schwieriger für die Frauen ist. Die Initiative lief dann noch für ein weiteres Dreivierteljahr. In dieser Zeit wollten wir mit MiGroDo meets Business erproben, inwiefern eine längerfristige Begleitung der Frauen im Beruf hilfreich für sie, aber auch für die Unternehmen sein kann. Dabei haben wir festgestellt, dass ihre Sprachkenntnisse, insbesondere im schriftlichen Bereich, für den Beruf nicht ausreichen. Es gab aber kaum entsprechende Angebote. Mit MiGroDo meets Business konnten wir diese Lücke schließen.

Dr. Katy Teubener: Unterstützungsangebote zur beruflichen Integration von Migrantinnen enden in der Regel spätestens mit erfolgreicher Vermittlung in Arbeit. Das ist aus unserer Sicht ein ganz großes Manko, da sich erfahrungsgemäß erst im Beschäftigungsverhältnis zeigt, ob Sprach-, Fach- oder auch Sozial- und Kommunikationskompetenz für die jeweilige Stelle in ausreichendem Maße vorhanden sind. Deswegen haben wir mit MiGroDo meets Business ein Projekt ins Leben gerufen, das vor allem der Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen diene. Die Erfahrung hatte uns allerdings gelehrt, dabei nicht abwartend, sondern proaktiv vorzugehen. Kam also ein Beschäftigungsverhältnis zustande, haben wir gleich zu Beginn einen Termin für ein erstes Feedbackgespräch vereinbart, um sowohl der Teilnehmerin als auch dem Unternehmen die Möglichkeit zu geben, sich möglichst offen und ehrlich zum aktuellen Stand der Zusammenarbeit auszutauschen. Missverständnisse, die nicht selten aus fehlender Kenntnis der jeweils anderen Arbeitskultur entstehen, konnten wir so schnell identifizieren und ausräumen. Diese Gespräche gaben den Unternehmen vor allem auch die Gelegenheit, auf fehlende Qualifikationen hinzuweisen, die wir dann über das Projekt oder Angebote des Jobcenters oder der Arbeitsagenturen

nachschulen konnten. Meines Erachtens hat das Projekt großen Einfluss auf die Entscheidung von Unternehmen genommen, zugewanderten Frauen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf bei der Einarbeitung eine Chance zu geben.

Abschließend: Wie geht es nach der Landesinitiative für die Maßnahmen von Grone Bildungszentren gGmbH und alpha e. V. weiter? Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Dr. Katy Teubener: In der Vergangenheit haben uns immer wieder Unterstützungsgesuche von Frauen aus ganz Nordrhein-Westfalen erreicht. Diese Anfragen konnten wir aber nicht bedienen, weil unsere Projekte für qualifizierte zugewanderte Frauen bislang lokal begrenzt waren. Darauf haben wir mit einem neuen Projekt reagiert, indem wir unsere Angebote nunmehr auch online, das heißt ortsunabhängig durchführen und damit für qualifizierte Migrantinnen aus ganz NRW öffnen. Zudem liegt der Fokus unserer Arbeit nunmehr auf dem Auf- und Ausbau und der Etablierung eines Mentor*innennetzwerkes. Mentor*innen unterstützen qualifizierte Migrantinnen bei der Berufsvorbereitung durch Vermittlung von Fachwissen und Fachsprache, sie nutzen ihre Netzwerke zur Förderung der beruflichen Integration der Frauen und sie stehen ihnen bei Fragen oder Problemen auch privater Natur zur Seite. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass aus der Zusammenarbeit zwischen Mentorin und Mentee oft langjährige, persönliche Beziehungen erwachsen. Insofern kann Mentoring wesentlich zur Nachhaltigkeit von Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe beitragen.

Barbara Wenzel: Ich wünsche mir für die Zukunft, dass gestattete Personen die gleiche Zugangsmöglichkeit zu Bildungsangeboten bekommen wie andere zugewanderte Menschen. Damit könnten die langen Wartephase verkürzt und direkt die Integrationen in das Bildungssystem erfolgen. Grundsätzlich sollte man bei Unterstützungsangeboten für geflüchtete und zugewanderte Frauen einen größeren Zeithorizont einplanen. Frauen brauchen wegen ihrer familiären Aufgaben deutlich mehr Zeit für die berufliche Integration als Männer. Dennoch wollen sie arbeiten. Dafür sind entsprechende Angebote notwendig.

Barbara Steins: Die Projekte Your Way und BEELA sind mit dem Ende der Landesinitiative ausgelaufen, und es gibt dafür keine Anschlussprojekte. Allerdings konnten wir während der Projektlaufzeit ein weiteres Projekt an den Start bringen, das sich speziell an geflüchtete Frauen mit traumatischen Erlebnissen auf der Flucht richtete. Die Maßnahme nennt sich „SHE“, und wir begleiten dabei die Frauen mit einer Psychologin und einer Dolmetscherin für ein Jahr mit der Option auf Verlängerung für ein weiteres Jahr. Diese Maßnahme wurde zum Glück nicht gekürzt. Ansonsten sind in Wuppertal die finanziellen Mittel für soziale Arbeit drastisch gekürzt worden, was das Aufsetzen neuer Projekte für alle Träger erheblich erschwert.

KONTAKTE

Grone Bildungszentren NRW GmbH
Barbara Wenzel
b.wenzel@grone.de

Dr. Katy Teubener
Tel.: 0231 584499330
k.teubener@grone.de

alpha e. V. Soziale Dienstleistungen
Barbara Steins
Tel.: 0202 31720024
steins@alphaev.de

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Seray Gülpolat
Tel.: 02041 767258
s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas
Tel.: 02041 767167
p.marquas@gib.nrw.de

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

TEXT

Nils Strodtkötter

Förderbaustein 6 „Teilhabemanagement“

Im Rahmen der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ hatten Kommunen, welche im Kontext von „Gemeinsam klappt’s“ eine geschäftsführende Stelle eingerichtet haben, seit 2019 die Möglichkeit, Stellen für Teilhabemanager*innen zu beantragen (Förderbaustein 6: Teilhabemanagement). Die Anzahl der Stellen orientierte sich am Flüchtlingsaufnahmegesetz-Schlüssel (FlüAG-Schlüssel) aus dem Jahr 2019. So konnte pro 100 geduldeter geflüchteter Menschen im Alter von 18 bis einschließlich 27 Jahren eine Personalstelle gefördert werden. Kreisfreie Städte, Kreise und kreisangehörige Städte und Gemeinden mit einer geschäftsführenden Stelle erhielten zur Umsetzung des Teilhabemanagements mindestens eine halbe Stelle. Insgesamt sind fast 100 Teilhabemanagement-Stellen für die Zielgruppe der Landesinitiative geschaffen worden.

Die Teilhabemanager*innen sollten Bedarfe der Geflüchteten ermitteln, ihnen Wege der Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung aufzeigen und dabei ihre lebensweltliche Situation berücksichtigen sowie ihre Motivation steigern. Das Teilhabemanagement basierte dabei auf dem Handlungsansatz des Case Managements. Die Förderkonzeption benannte folgende Teilaufgaben des Teilhabemanagements:

- Qualitative und quantitative Erfassung der Zielgruppe
- Bedarfs- und Angebotsanalyse für die Zielgruppe im Hinblick auf Integration in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung
- Erfassung und Dokumentierung aller Maßnahmen, die in „Gemeinsam klappt’s“, aber auch in anderen Förderlinien für die Zielgruppe zur Verfügung standen
- Klassisches Casemanagement auf der Grundlage der Empfehlungen zum Handlungskonzept Case Management der Frankfurt University of Applied Sciences. Rechtskreisübergreifende Einzelfallberatung sowie Vermittlung an die jeweils zuständigen Stellen entsprechend der jeweils lebenslagenbezogenen Bedarfe der Zielgruppe
- Aufsuchende Sozialarbeit zur Sicherstellung, dass alle Personen der Zielgruppe erreicht wurden – auch diejenigen, die über eine Komm-Struktur nicht angesprochen wurden

- Unterstützung der Geschäftsführenden Stelle beziehungsweise Bündniskerngruppe bei der Angebotsentwicklung auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Einzelfallberatung

Oberste Zielsetzung des Teilhabemanagements war es, möglichst alle potenziellen Teilnehmenden anzusprechen, ihnen Angebote zur Bildung und Ausbildung zu unterbreiten und sie zur Teilnahme an den Bausteinen von „Durchstarten“ zu motivieren. Über die Erreichung von Zwischenschritten zur Stabilisierung der Lebenssituation sollte die Integration in Qualifizierung, Ausbildung oder Beschäftigung erreicht werden.

Bezüglich der Aufgaben gab es teilweise Überschneidungen zum Coaching (Förderbaustein 1). Die wesentlichen Unterschiede sind jedoch folgende: Die Teilhabemanager*innen befassten sich mit der qualitativen und quantitativen Erfassung der Zielgruppe sowie der Bedarfs- und Angebotsanalyse für die Zielgruppe. Die fallbezogenen Aufgaben des Teilhabemanagements beinhalteten aufsuchende Arbeit zur Erreichung der Zielgruppe und klassisches Case Management mit der Erschließung von Hilfen (darunter gegebenenfalls auch Coaching) und der hilfeübergreifenden Fallsteuerung im System. Demgegenüber übernahmen Coach*innen fallbezogene Aufgaben in Form von aufsuchender Sozialarbeit, niedrigschwelliger individueller Beratung und Betreuung vor, während und im Anschluss an Fördermaßnahmen. Sie konnten Ansprechpersonen und Helfende bei der Durchführung der Bausteine 2 bis 4 sein.

Das Teilhabemanagement war nach Teilnehmendenzahlen der erfolgreichste Baustein der Landesinitiative. Nahezu 6.700 junge Geflüchtete traten bis Ende Juni 2022 in das Teilhabemanagement ein. Der Förderbaustein lief im Juni 2022 aus.

Das Land NRW beauftragte im März 2020 das Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Frankfurt University of Applied Sciences (ISR) mit der wissenschaftlichen Begleitung des Teilhabemanagements, die gemeinsam mit der Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich – FOGS GmbH umgesetzt wurde. Die Forschenden begleiteten die Umsetzung des Teilhabemanagements, informierten zu Case Management und Netzwerkentwicklung und förderten den Austausch der Standorte. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung wurden in Berichten und Fokuspapieren veröffentlicht.

„Wenn zugewanderte Menschen zwei bis drei Jahre ohne Unterstützungsangebot hier leben, ist das verlorene Zeit“

Bei der mit „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ gekoppelten Initiative „Gemeinsam klappt’s“, kam ein Element zum Tragen, das bei „Durchstarten“ als Förderbaustein 6 implementiert wurde – das Teilhabemanagement. Welchen Hintergrund das hatte, wie die beiden Initiativen miteinander zusammenhingen und welche Erkenntnisse durch sie für die künftige Integration von geflüchteten und zugewanderten Menschen gewonnen werden konnten, darüber sprachen wir mit Sabine Reißberg, der stellvertretenden Referatsleiterin im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Miriam Martin, der Projektleiterin bei der Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich (FOGS), sowie Lutz Wende, dem Organisationsberater beim Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Frankfurt University of Applied Sciences (ISR).

Frau Reißberg, „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ ging aus der vorgehenden Initiative „Gemeinsam klappt’s“ hervor. Wie war diese entstanden und was war das Besondere daran?

Sabine Reißberg: Mit der großen Migrationsbewegung aus dem Jahr 2015 kamen auch sehr viele junge Menschen nach Nordrhein-Westfalen. Viele Akteure aus unseren Strukturen erkannten damals, dass es wichtig ist, Unterstützungsangebote für die 18- bis 27-Jährigen bereitzustellen, die sich ja in der Regel im Duldungsstatus befanden. Gleichzeitig bekamen wir von den Jugendmigrationsdiensten die Rückmeldung, dass sie vermehrt Menschen dieser Zielgruppe beraten. Ein erster Ansatz, zu dem wir seinerzeit gemeinsam kamen, war: In Kooperation mit den Kommunen der Zielgruppe ein vollumfängliches Unterstützungsangebot zur Verfügung zu stellen. Eines, das nicht nur darauf abzielte, sie beruflich zu integrieren, sondern dass ihre gesamte Lebenssituation berücksichtigte. Wir haben daraufhin gemeinsam mit dem MAGS NRW die Kommunen gefragt, ob sie sich vorstellen können, sich an einer Initiative für junge geflüchtete Menschen zu beteiligen. Schon damals, als noch gar nicht klar war, ob dieses Vorhaben gefördert werden würde, war die Resonanz der Kommunen sehr positiv. Das hat uns in unserem Anliegen, diese Zielgruppe in den Fokus zu nehmen und zu unterstützen, noch einmal bestärkt. Denn die Kommunen wissen genau, wie wichtig es ist, dass junge Menschen in diesem Alter eine Perspektive erhalten und dass sie Begleitung benötigen. Anschließend haben wir überlegt, wie wir eine solche Begleitstruktur ermöglichen können. Eine Lösung waren schließlich die sogenannten Teilhabemanager und Teilhabemanagerinnen. Im Rahmen von „Gemeinsam klappt’s“ konnten Kommunen also Stellen für diese beantragen.

Frau Martin, Herr Wende, FOGS und ISR übernahmen bei „Gemeinsam klappt’s“ die wissenschaftliche Begleitung des Teilhabemanagements. Welche Grundidee steckte hinter der Installation von Teilhabemanager*innen und welche Aufgaben hatten sie?

Lutz Wende: Wir hatten schon zuvor für das Modellprojekt „Einwanderung gestalten NRW“, kurz EWG, ein Konzept entwickelt, bei dem es darum ging, die Integration der Gruppe geduldeter Erwachsener in den Ruhrgebietsstädten durch engmaschige Betreuung zu fördern. Allerdings wurde im Kontext der hohen Zuwanderung 2015/2016 der Ansatz in EWG und dessen zwölf Modellstandorten auf alle Zugewanderten ausgeweitet. Zentraler Ansatz hierbei war das Case Management, das die gesamte Lebenssituation der einzelnen Menschen aus der Zielgruppe in den Fokus nahm. Es stand also nicht im Vordergrund, diese Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen, sondern sie in ihrer jeweiligen Lebenssituation zu unterstützen und in die Lage zu versetzen, von den Teilhabemöglichkeiten profitieren zu können. Dafür gab es eigene Koordinator*innen, die für die Umsetzung zuständig waren und die Erkenntnisse der Case-Manager*innen aus der Einzelfallberatung an die Verantwortlichen weiterzuleiten, die über die Gestaltung von Maßnahmen und Angebotsstruktur im Sinne einer Sozialplanung entscheiden. Diesen Ansatz haben wir auf „Gemeinsam klappt’s“ übertragen. Mit dem Unterschied: Case Management nannte sich nun Teilhabemanagement, da Ersteres bereits gefördert worden war. Die Rolle der Koordinator*innen übernahmen bei „Gemeinsam klappt’s“ sogenannte Bündniskerngruppen. Das war ein Zusammenschluss aller am Integrationsgeschehen beteiligten Akteure innerhalb einer Kommune, die sich rechtskreisübergreifend zur Umsetzung der Initiative berieten und abstimmten. Als die Kommunen dann Teilhabemanager*innen einstellen konnten, wurden wichtige Bausteine aus „Gemein-



v. l.: Sabine Reißberg, Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes NRW, Dr. Lutz Wende, Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Frankfurt University of Applied Sciences (ISR), und Miriam Martin, Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich (FOGS)

sam klappt's“ sowie die koordinierenden Aufgaben durch die Bündniskerngruppe auf das Teilhabemanagement übertragen.

Miriam Martin: Die Teilhabemanager*innen hatten verschiedene Aufgaben. Zunächst ging es darum, sich anknüpfend an die Bausteine aus „Gemeinsam klappt's“ in der jeweiligen Kommune einen quantitativen Überblick über die Zielgruppe zu verschaffen. Damit verbunden war eine Bedarfsanalyse: Welche Unterstützung brauchen diese jungen Menschen und welche Angebote stehen ihnen in der Kommune zur Verfügung. Kernaufgabe der Teilhabemanager*innen war das klassische Case Management. Also die Bedürfnisse der einzelnen Person zu erfassen und mit ihr gemeinsam sowie weiteren Stellen Hilfe zu planen, um Schritt für Schritt ihre Lebenssituation so zu stabilisieren, dass ihre Teilhabe in Ausbildung und Arbeit verbessert werden konnte. Dazu gehörte auch, dass die Teilhabemanager*innen ihre Erkenntnisse aus der Einzelfallberatung in die Angebotsentwicklung eingebracht haben.

Welche Erkenntnisse konnten Sie aus „Gemeinsam klappt's“ gewinnen und inwiefern haben Sie diese bei „Durchstarten“ eingebracht?

Sabine Reißberg: Eine Erkenntnis war, dass die Bedarfe in Nordrhein-Westfalen kommunal stark variieren. So entstand zum Beispiel die Idee für Förderbaustein 5, den Innovationsfonds. Die Kommunen sollten damit die Möglichkeit haben, innovative Ansätze für die spezifischen Bedürfnisse ihrer Zielgruppe zu entwickeln. Im Wesentlichen aber hat „Gemeinsam klappt's“ die strukturelle Grundlage für „Durchstarten“ geschaffen. Denn nun wussten wir, wie groß die Zielgruppe in der jeweiligen Kommune war, wobei die Menschen Unterstützung benötigten und wo Lücken auf der Angebotsseite bestanden. „Durchstarten“ wurde dann mit seinen unterschiedlichen Bausteinen so konzipiert, dass genau diese Lücken geschlossen werden konnten.

Welche Bedarfe der Zielgruppe konnte das Teilhabemanagement identifizieren?

Miriam Martin: In unseren verschiedenen Befragungen sowohl der Teilhabemanager*innen als auch der Teilnehmenden selbst wurde sehr deutlich, dass die einzelnen Personen vielfältige Problemlagen hatten. Das reichte vom unsicheren Aufenthaltssta-

tus über fehlende Kinderbetreuungsangebote bis hin zu geringen Kenntnissen der deutschen Sprache. Auch das Thema Wohnen stand in der Einzelfallberatung im Vordergrund. Das bestätigt noch einmal, wie wichtig der Ansatz war, die gesamte Lebenssituation in den Blick zu nehmen. Denn eine prekäre Wohnsituation wirkt sich auf viele andere Lebensbereiche aus. Sie kann beispielsweise die Teilnahme am Sprachkurs verhindern und letztendlich den Weg in Ausbildung und Arbeit versperren. Auffällig war zudem, dass sich viele Menschen im Umgang mit den Behörden diskriminiert fühlten, unter anderem weil sie ständig von einer Stelle zur nächsten geschickt wurden und es keine zentrale Anlaufstelle für sie gab. An dieser Stelle ist die unterstützende Rolle der Teilhabemanager*innen und Coaches hervorzuheben. Mit ihnen hatten die Menschen nun eine Person an ihrer Seite, die wirklich für sie da war und ihnen Halt gab, weil sie sich mit den Herausforderungen und Ressourcen in verschiedenen Lebensbereichen und somit grundsätzlichen wie praktischen Fragen der Lebensführung beschäftigten. Denn auch das haben wir aus Gesprächen mit den Teilnehmenden selbst als einen großen Bedarf wahrgenommen.

„Lessons learned“ – was konnte durch die beiden Landesinitiativen auf integrations- und arbeitsmarktpolitischer Ebene aufgebaut werden und wo besteht noch Handlungsbedarf?

Sabine Reißberg: Wenn man bedenkt, dass in der Verabschiedung des ersten Teilhabe- und Integrationsgesetzes aus dem Jahr 2012 die Gruppe der geflüchteten Menschen nur marginal erwähnt wurde, dann hat sich diese Betrachtung inzwischen signifikant geändert. Dass junge geflüchtete Menschen heute als feste Zielgruppe im Integrationsgeschehen wahrgenommen werden, verdanken wir „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten“. Wir hatten gemeinsam mit dem MAGS NRW den Auftrag, die Integration dieser Zielgruppe über einen längeren Zeitraum rechtskreis- und ressortübergreifend zu erproben, um anschließend die Strukturen so zu verändern, dass die Menschen dauerhaft und nachhaltig unterstützt werden können. Es war also nicht das Ziel, langfristige Projekte aufzulegen, sondern es sollten lediglich flächendeckend die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, um neue Ansätze für Integrationsarbeit anzustoßen. Das haben wir nun mit dem Kommunalen Integrationsmanagement, kurz KIM, geschaffen. Denn eine zentrale Erkenntnis aus den beiden Initiativen war:

Für eine erfolgreiche Integration dieser Zielgruppe braucht es eine ressort- und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit sowie eine Vernetzung aller Akteure, die an diesem Prozess beteiligt sind. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass wir bei der Identifizierung und Erschließung neuer Zielgruppen schneller sind. Wenn neu zugewanderte Menschen zwei bis drei Jahre ohne ein Unterstützungsangebot hier leben, ist das verlorene Zeit. Das ist auch kein Geheimnis. Es dauert dann umso länger, Integrationsprozesse wiederzubeleben. Menschen, die aus ihrer Heimat nach Deutschland geflüchtet sind, müssen die gleichen Sprachkurse besuchen können oder ausbildungsbegleitende Hilfen erhalten wie alle anderen zugewanderten Personen. Wir müssen also von Anfang an schneller sein, aber da haben wir noch Luft nach oben.

Lutz Wende: Dem stimme ich zu. Wir müssen tatsächlich schneller werden. Da stellt sich zwangsläufig die Frage, wer dafür zuständig ist und wie das gelingen kann. Auch darauf geben uns die beiden Initiativen eine Antwort, denn sie haben etwas Elementares angestoßen: Eine innerkommunale Diskussion darüber, wie die Integration von neu zugewanderten Menschen erfolgreich zu gestalten sei. Dieser Diskurs muss unbedingt aufrechterhalten bleiben, weil er den Integrationsprozess beschleunigt. Eine große Herausforderung beim Aufbau des Teilhabemanagements war doch, dass wir in 53 Kreisen und kreisfreien Städten auch 53 Varianten von Überzeugungsarbeit leisten mussten, damit sich die Systeme etwas geöffnet haben. Aber das Bewusstsein, dass diese bei der Gestaltung von Maßnahmen für neue Zielgruppen geöffnet werden können, hat sich allmählich durchgesetzt. Umso mehr dieser öffentliche Diskurs bestehen bleibt, desto schneller kann in Zukunft auf solche Herausforderungen reagiert werden. In der Laufzeit dieser beiden Maßnahmen konnte aus meiner Sicht die Strukturqualität an den Standorten erheblich verbessert werden. Und ich halte auch den von Frau Reißberg beschriebenen Ansatz, Maßnahmen zur Integration institutionell zu bündeln, für absolut richtig. Denn Kommunen müssen zunehmend soziale Teilhabe gewährleisten und hierfür braucht es nicht nur Einzelprojekte, sondern eine stabile kommunale Infrastruktur. Nur: Dann muss auch die Aufgabenvielfalt aus „Durchstarten“ erhalten bleiben. Leider möchte aber der Bund die Förderung für Migrationsberatung um 30 Prozent kürzen. Sollte es tatsächlich dazu kommen, fehlen wichtige Ressourcen, um diese erfolgreiche Arbeit weiter zu betreiben.

KONTAKTE

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration,
Referat 623 Kommunale Integrationszentren/
Integration in Bildung
Sabine Reißberg, Tel.: 0211 8374129
sabine.reissberg@mkjfgf.nrw.de

Gesellschaft für Forschung und Beratung
im Gesundheits- und Sozialbereich mbH (FOGS)
Miriam Martin, Tel.: 0221 97310133
martin@fogs-gmbh.de

Institut für Stadt- und Regionalentwicklung
der Frankfurt University of Applied Sciences (ISR)
Dr. Lutz Wende, Tel.: 0228 35016530
lutz.wende@t-online.de

LINK

zum Abschlussbericht des IAQ zu „Gemeinsam klappt's“:
https://duepublico2.uni-due.de/servlets/IAQ-Forschung_2023_03.pdf

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Seray Gülpolat, Tel.: 02041 767258
s.guelpolat@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167
p.marquas@gib.nrw.de

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

TEXT

Nils Strodtkötter

Zur Zukunft des Teilhabemanagements

Ein Gastbeitrag von Benjamin Görgen und Miriam Martin (FOGS), Lutz Wende und Christian Kolbe (ISR)

Zwei wichtige Fragen, die sich am Ende von interessanten Projekten und Förderrichtlinien immer stellen, sind „Was bleibt?“ und „Wie geht es weiter?“.

Hinsichtlich der Frage „Was bleibt?“ lässt sich im Fall des Teilhabemanagements (THM) zunächst eine Reihe von erfreulichen Erfolgen festhalten. So konnten über die Initiativen „Gemeinsam klappt’s“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ weit mehr als 6.500 Teilnehmende durch das Teilhabemanagement unterstützt werden.¹ In Verbindung mit den weiteren Bausteinen von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ bekam eine aufgrund ihres Aufenthaltsstatus als „Geduldete“ oder „Gestattete“ unterversorgte Zielgruppe – bei allen Herausforderungen in der Fallarbeit – auf diese Weise Zugang zu einer umfassenden Unterstützung. Eine wichtige Rolle spielte dabei die Tatsache, dass es im Rahmen des THM, ebenso wie beim Coaching, möglich war, sich mit Herausforderungen und Ressourcen in verschiedenen Lebensbereichen zu beschäftigen und auf diese Weise auch grundsätzliche und praktische Fragen der Lebensführung der Teilnehmenden zu adressieren. Zugleich war es in vielen Fällen nur bedingt möglich, die methodischen Potenziale des dem Teilhabemanagement konzeptuell zugrunde liegenden Case Management-Ansatzes auszuschöpfen, weil immer wieder akute Probleme der Teilnehmenden (beispielsweise in Zusammenhang mit der Identitätsklärung aber auch drohende Abschiebungen, Probleme bei Behördengängen oder Wohnungs- beziehungsweise Gesundheitsprobleme und andere mehr) den Hilfeprozess beeinflussten und im Arbeitsbündnis bearbeitet werden mussten. Die mit der prekären Aufenthaltssituation der Teilnehmenden verbundenen Anforderungen, Restriktionen und Unsicherheiten spielten hierbei eine zentrale Rolle und standen in vielen Fällen einem systematischen und teilhabeorientierten Hilfeprozess entgegen. Über die weiteren Bausteine von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ wurden bis dato fehlende spezifische Angebote für die Zielgruppe, wie Sprach- und Jugendintegrationskurse, eingeführt. Zugleich wurde deutlich, dass jedoch trotz dieser zusätzlichen Angebote Bedarfe der Zielgruppe, zum Beispiel im Bereich Wohnen sowie Kinderbetreuung und Bildung oder die Unterstützung in Bezug auf Alltagsfragen, nicht in allen Kommunen gedeckt werden konnten.

Darüber hinaus wurde während des Projekts erneut sichtbar, wie stark die Fallarbeit mit der Zielgruppe durch die integrationspolitischen Regularien und Infrastrukturen sowie die jeweils spezifischen kommunalen Situationen geprägt wird. Dies verweist auf die zweite – über die individuellen Unterstützungen durch Teilhabemanagement hinausreichende – Ebene von „Gemeinsam klappt’s“: die Ebene der kommunalen Strukturentwicklung. Diese ist für einen erfolgreichen und nachhaltigen Unterstützungsprozess von entscheidender Bedeutung, da hier die Rahmenbedingungen der (aktuellen und auch zukünftigen) Fallarbeit geprägt werden, etwa indem maßnahmenspezifische Zugänge definiert und Dienstleistungsketten für mögliche Fallverläufe abgestimmt werden oder eben auch nicht. Als Ort für solche Abstimmungsprozesse war in „Gemeinsam klappt’s“ die Bündniskerngruppe vorgesehen. Diesbezüglich ist festzustellen, dass Kooperation und Vernetzung zwischen den relevanten Akteuren auf der kommunalen Ebene aufgrund von verschiedenen Herausforderungen und Einschränkungen – insbesondere im Zuge der Corona-Pandemie – erst verspätet an Fahrt aufnahmen und in vielen Kommunen insgesamt überschaubar blieben (vgl. IAQ 2023), sodass im Laufe der Projektlaufzeit nur sehr bedingt Strukturen und Abläufe verändert werden konnten. Entsprechend blieben die Vernetzungen und Routinen, die durch die Arbeit der Teilhabemanager*innen etabliert wurden, überwiegend an die beteiligten Personen gebunden. Dies hat diverse Folgen für die Zukunft des Teilhabemanagements und die weitere Versorgung der Zielgruppe der jungen geduldeten und gestatteten Geflüchteten, womit wir zur Frage „Wie geht es weiter?“ kommen.

Zum einen ist beziehungsweise war es wichtig, die Teilhabemanager*innen für Folgeprojekte in der Kommune zu halten, um ihre entwickelten Kompetenzen und Netzwerke sowie die Sensibilität und das Wissen über spezifische Problemlagen und Ressourcen auch in Zukunft für die Arbeit mit der Zielgruppe zu erhalten. Dies ist in einem Teil der Standorte gelungen, etwa indem die Teilhabemanager*innen als Mitarbeitende für das Case Management im Rahmen des Kommunalen Integrationsmanagements gewonnen werden konnten oder teilweise auch das Teilhabemanagement mit kommunalen Mitteln fortgeführt wurde. Insbesondere für Kommunen, in denen ein solcher Übergang nicht realisiert werden konnte, ist es von entscheidender Bedeutung, Wege zu finden, die Zielgruppe und ihre Bedarfe nicht aus den Augen zu verlieren. Dies gilt auch für die freien Träger, die einen großen Teil der Teilhabemanager*innen gestellt haben. Auch hier sollte

¹ Für diese und weitere Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung siehe die Abschlussdokumentation (ISR und FOGS 2023): <https://www.fogs-gmbh.de/projekt/teilhabemanagement-nrw22/>

es darum gehen, Erfahrungs- und Feldwissen sowie Kompetenzen zu erhalten. Grundsätzlich gibt es dazu gute Voraussetzungen, da ein erheblicher Teil der Teilhabemanager*innen bereits in anderer Funktion im Hilfbereich Migration und Integration für die entsprechenden Träger arbeitete.

Bei der Sicherung des Wissens und der Netzwerke kann aufgrund der – in vielen Standorten – begrenzten Aktivitäten der Bündnis-kerngruppe nur bedingt auf etablierte Strukturen aufgebaut werden. Dies gilt zugleich auch für Kommunen, in denen ein Übergang der Teilhabemanager*innen gelungen ist, und verweist auf ein zentrales und zugleich grundsätzliches Problem, wenn es darum geht, systematisch und abgestimmt Hilfe zu organisieren. Insbesondere für die erfolgreiche Umsetzung rechtskreisübergreifender Ansätze wie das Teilhabemanagement sind der Aufbau und die Reproduktion von (Kooperations-)Strukturen auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Ein Aufbau solcher Strukturen – sowohl auf der Fall- als auch auf der Systemebene – benötigt insbesondere in der Implementierungsphase viel Zeit und Ressourcen, während sich Erträge dieser Aufwendungen erst nach und nach ergeben. Dies kann in zeitlich begrenzten Projekten nur bedingt geschehen, was sich im Teilhabemanagement sowie im Rahmen der Initiativen „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ erneut bestätigte. Dies bedeutet zugleich natürlich nicht, dass die Sensibilisierung für die Zielgruppe und – je nach Standort – auch Vernetzung und Kooperation nicht in anderen Kontexten weiter genutzt werden. Es gibt vielfältige Beispiele, wie es Kommunen gelingt, an Erreichtes anzuschließen und bestehende Möglichkeiten der Unterstützung im Regelsystem, etwa Angebote im SGB III oder Integrationskurse, die durch das Chancen-Aufenthaltsrecht nun auch für geduldete und gestattete junge Erwachsene zugänglich sind, oder aber jenseits des Regelsystems zu organisieren. Dennoch ist festzustellen, dass eine nachhaltige Verbesserung der Situation der Zielgruppe grundsätzlich eine langfristige Perspektive für die beteiligten Akteure und eine dauerhafte Förderungslogik erfordert.²

² Dies zeigt sich auch in anderen sozialpolitischen Feldern (vgl. bspw. Schaarschmidt et al. 2023)

KONTAKTE

Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH (FOGS)

Miriam Martin, Tel.: 0221 97310133

martin@fogs-gmbh.de

Dr. Benjamin Görgen, Tel.: 0221 97310134

b.goergen@fogs-gmbh.de

Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Frankfurt University of Applied Sciences (ISR)

Dr. Lutz Wende, Tel.: 0228 35016530

lutz.wende@t-online.de

Prof. Dr. Christian Kolbe, Tel.: 069 15332933

cmkolbe@fb4.fra-uas.de

Ein solch dauerhafter und verlässlicher Finanzierungsrahmen besteht in NRW durch die Verankerung des Kommunalen Integrationsmanagements im Teilhabe- und Integrationsgesetz. Insofern ist durch dieses ein Rahmen gegeben, in dem auch die Unterstützung der geduldeten und gestatteten jungen Erwachsenen eine dauerhafte Heimat finden könnte, wenn die beteiligten Akteure bereit und Willens sind, organisations- und rechtskreisübergreifend Veränderungen anzustoßen und die lokalen Netzwerkpartner davon überzeugen. „Gemeinsam klappt's“ sowie „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ stellen hierfür eine wichtige Grundlage dar, indem vielfältige Erfahrungen gesammelt werden konnten und vor allem die Zielgruppe, ihre Bedarfe und Probleme nachdrücklich auf die politische Tagesordnung gesetzt wurden. Aber all dies erfordert einen akteursübergreifenden Diskurs in den Kommunen zur Entwicklung einer umfassenden Integrationsstrategie.

LITERATUR

IAQ (2023): Die Landesinitiative „Gemeinsam klappt's“: Integrationschancen für junge volljährige Geflüchtete in Nordrhein-Westfalen.

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung.

Internet: <https://duepublico2.uni-due.de/>, abgerufen am 27. Juli 2023.

ISR; FOGS (2023): Die Zielgruppe im Blick. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung Teilhabemanagement.

Internet: <https://www.fogs-gmbh.de/projekt/teilhabemanagement-nrw22/>, abgerufen am 24. Juli 2023.

Schaarschmidt, Heike; Fischer, Jörg; Hilse-Carstensen, Theresa; Huber, Stefan; Blume-Srotzer, Andreas (2023): Kommunen als Vorreiter:

Was sich aus kommunalen Ansätzen zur Armutsprävention lernen lässt, Teil 1. In: *ndv*, 6/2023, S. 246 – 251.

Fazit und Ausblick

Was haben wir erreicht und was bleibt zu tun?

Mit der vorliegenden Publikation wurden Einblicke in die Umsetzung der sechs Förderbausteine der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ gegeben. Ziel bei der Erstellung dieses Themenhefts war es, die stark an den individuellen und häufig multiplen Bedarfen der Zielgruppe orientierte Unterstützung und Förderung der Menschen mit Duldung oder Gestattung abzubilden. Denn genau diese engagierte Arbeit und die Menschen, die sie geleistet haben, zeichneten die Landesinitiative aus.

Zum Ende von Projekten und Programmen haben sich insbesondere zwei Fragestellungen zum Rückblick, zur Ergebnissicherung und zur Anschlussfähigkeit herausgebildet:

- „Was haben wir erreicht?“ Mit dieser Frage werden die Abläufe und Erfolge der Initiative resümiert und zeitgleich die Erfahrungen und Ergebnisse gesichert und – wo möglich – übertragen.
- „Was bleibt zu tun?“ Diese Frage richtet den Fokus auf die Zukunft. An welchen Erkenntnissen kann angesetzt werden? Wie können die Ziele der Landesinitiative auch weiterhin verfolgt und erreicht werden.¹

Der Blick auf Erlerntes – die berühmten „Lessons learned“ – rundet unser Fazit und unseren Ausblick ab und richtet den Fokus in besonderer Weise auf das Zusammenspiel von Landesebene und kommunaler Ebene.

Was haben wir erreicht?

Die Landesinitiativen „Gemeinsam klappt’s“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ zur Unterstützung junger Geduldeter und Gestatteter wendeten sich an eine Zielgruppe, welche bis dato weitestgehend von Unterstützungsangeboten des Hilfe-

systems ausgeschlossen waren und zu denen in einigen Kommunen aufgrund dessen noch gar kein Zugang bestand und daher wenige Informationen vorlagen. Die Landesinitiative „Durchstarten“ ermöglichte es zudem, den Blick auch auf den Einzelfall zu richten. So konnte vielen Menschen individuell geholfen werden. Es wurde wichtige, individuelle Beziehungs- und Vertrauensarbeit geleistet. Die Förderung ermöglichte es auch, einen besonderen Blick auf die Zielgruppe weiblicher Geflüchteter zu richten und sie adäquat zu unterstützen.

Auf der lokalen Akteursebene wurden wertvolle Netzwerke zur Unterstützung der Zielgruppe aufgebaut – zu Ausländerbehörden, Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Betrieben und lokalen Bildungs- und Sprachkursträgern sowie Beratungsstellen und Ehrenamtlichen. Mit großem Engagement, vor allem in Form von Beratung, Qualifizierung, Sprachförderung und Vermittlung in Praktika, Ausbildung und Arbeit, förderten die Umsetzenden die Integration der geflüchteten Menschen. Sie bilden die Basis auch für eine künftige zielgerichtete Unterstützung der geduldeten und gestatteten Menschen. Zudem wurde relevantes Systemwissen erarbeitet, und in einigen Kommunen konnten durch die Teilnahme an „Gemeinsam klappt’s“ und „Durchstarten“ wichtige Grundsteine für die Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements gelegt werden. Auch die Kooperation der unterschiedlichen Institutionen konnte in den Kommunen gestärkt bzw. ausgebaut werden.

Von dem Erfolg der beiden Landesinitiativen zeugen nicht zuletzt die beeindruckenden Vermittlungszahlen und die gestiegene Teilhabe am Arbeitsmarkt, welche die Zielgruppe während der Begleitung durch die Landesinitiative erreichte:

- Insgesamt 23.600 Geduldete und Gestattete in Nordrhein-Westfalen im Alter von 18 bis 27 Jahren wurden zu Beginn der Landesinitiative erfasst. „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ verzeichnete über 10.000 Eintritte und konnte somit einen großen Teil der Zielgruppe unterstützen.
- 73 Prozent der Teilnehmenden waren Männer und 27 Prozent Frauen. Das entspricht etwa dem Anteil der Frauen in der Zielgruppe der Geflüchteten.
- Als besonderer Erfolg sind die Heranführung und Begleitung von über 980 Geflüchteten während Praktika, einer Ausbildung oder einer Beschäftigung zu bewerten, trotz eines schwierigen aufenthaltsrechtlichen Status einer Duldung oder Gestattung.

¹ Beiden Fragen widmeten sich die Umsetzenden der Landesinitiative sowie die Landesregierung und die fachliche Begleitung aus „Durchstarten“ bei einer Abschlussveranstaltung im Juni 2022. Die Expertise aller genannten Akteure kam dabei noch einmal zusammen. Haupterkenntnisse und Diskussionen der Veranstaltung und des generellen Diskurses zum Übergangmanagement der Zielgruppe der gestatteten und geduldeten Menschen sollen hier zusammenfassend nachgezeichnet werden.

- Gut 3.700 Teilnehmende haben die Initiative in Richtung Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Arbeit, Studium oder Weiterbildung beziehungsweise in andere Maßnahmen verlassen.
- Besonders beachtenswert ist auch, dass über den Förderbaustein 5 „Innovationsfonds“ durch innovative Ansätze und die Umsetzung in Maßnahmen viele geflüchtete Frauen (fast zwei Drittel der Teilnehmenden dieses Bausteins waren Frauen) erreicht werden konnten.

Was bleibt zu tun?

Seit Beginn der Landesinitiative haben sich die Rahmenbedingungen und der Zugang in die Regelsysteme für die Zielgruppe deutlich verbessert:

- So haben beispielsweise seit dem 1. Januar 2023 alle Gestatteten Zugang zu den Integrationskursen.
- Die novellierte Fassung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes, die zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, legt die Grundlage für die Förderung eines Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) durch das MKJFGFI. In einer Reihe von Kommunen wurde vom KIM die Zielgruppe aus „Durchstarten“ in ein Case Management übernommen.
- Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Einführung eines Chancenaufenthalts haben Ausländerinnen und Ausländer, die zum Stichtag 31. Oktober 2022 seit fünf Jahren ununterbrochen gestattet, geduldet oder mit Aufenthaltserlaubnis in Deutschland leben, die Möglichkeit, einen Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 104c AufenthG zu stellen. Aufgrund dieser gesetzlichen Änderungen wird einem nicht unerheblichen Teil der Teilnehmenden von „Durchstarten“ über das Chancen-Aufenthaltsrecht der Übergang in die Grundversicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter) und damit für 18 Monate der Zugang zu allen gesetzlich geregelten Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Sprachkursen ermöglicht. In dieser Zeit haben die Begünstigten/Betroffenen die Möglichkeit, ein Bleiberecht zu erwirken.

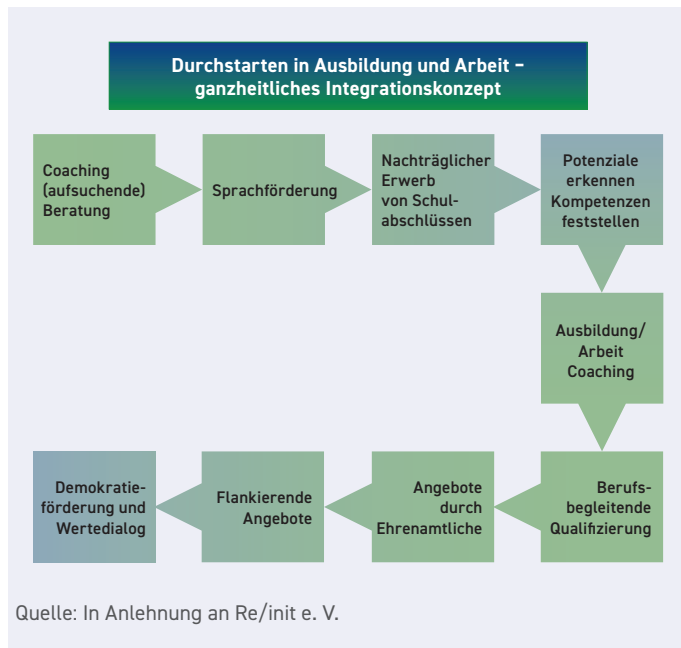
Diese neuen Regelungen müssen nun mit Leben gefüllt werden und sich entfalten können. Die Heranführung an und die Integration in den Arbeitsmarkt von Gestatteten und Geduldeten ist mit der Landesinitiative gut gelungen. Dies hat große Anstrengungen erfordert. Um einen guten Übergang in die Regelstrukturen für die jungen Menschen, die an „Durchstarten in

Ausbildung und Arbeit“ teilgenommen haben, zu schaffen, ist ein gutes und verlässliches Übergangsmangement zwingend erforderlich. Deshalb haben MAGS, MKJFGFI und G.I.B. gemeinsam mit Akteuren der Landesinitiative die Notwendigkeiten für ein Übergangsmangement und ein diesbezügliches Ablaufschema erarbeitet, welches im Anhang dieser Publikation zu finden ist.²

An diese Entwicklungen gilt es anzuknüpfen. „Niemand soll verloren gehen“ ist das erklärte Ziel aller Partner. Um dieses zu erreichen, sind weitere Anstrengungen und zum Teil Neuausrichtungen der Organisationsprozesse auf kommunaler Ebene notwendig. Erschwert werden diese Prozesse dadurch, dass teilweise personelle und finanzielle Ressourcen vor Ort fehlen, Projektpersonal nach Auslaufen der Landesinitiativen in andere Aufgabenbereiche wechselte und vorhandene Hilfs- und Beratungsstrukturen bereits an der Belastungsgrenze arbeiten. In vielen Kommunen konnten Teilnehmende von „Durchstarten“ in die KIM-Struktur übergehen sowie in weitere Einrichtungen der Regelstruktur – wie Jobcenter und Agentur für Arbeit. Mit diesen gemeinsam richten einige Kommunen bereits den Blick auf die Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie das ganzheitliche Coaching nach § 16k SGB II und AsA flex – in Anlehnung an die durch das Ende von „Durchstarten“ weggefallenen Förderbausteine.

Darüber hinaus gelang die Anbindung an Hilfs- und Beratungsdienste wie zum Beispiel Jugendmigrationsdienste und Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer oder andere Förderprojekte. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass insbesondere die letztgenannten Strukturen voraussichtlich ab 2024 deutliche finanzielle Kürzungen erfahren werden. Wie sich diese auf die Handlungsspielräume der betroffenen Akteure auswirken werden, kann gegenwärtig noch nicht abgeschätzt werden.

² Das Ablaufschema ist zudem auf der Webseite der G.I.B. abrufbar.



- Als weitere Idee zum Auf- und Ausbau der Netzwerkstrukturen wird die Benennung von Ansprechpersonen im kommunalen Integrationsmanagement und in der Ausländerbehörde, die speziell für die Zielgruppe der gestatteten und geduldeten Menschen zuständig sind, gewünscht. Gemeinsam mit allen Partnern solle dann eine Übersicht derjenigen Angebote erstellt werden, die der Zielgruppe in den Regionen, aber auch landesweit zur Verfügung stehen.

Es bleibt abzuwarten, wie an die guten Erfahrungen und Erfolge aus „Durchstarten“ angeknüpft werden kann. Es zeigt sich deutlich, dass das Wissen über die Zielgruppe der Gestatteten und Geduldeten in den Kommunen und auf Landesebene erweitert wurde. Diese Menschen werden zunehmend als Bereicherung der Gesellschaft und Potenzial für Arbeitgebende im Rahmen der Fachkräftegewinnung und -sicherung gesehen. Wenngleich sich – wie oben gezeigt – auch die Rahmenbedingungen und der Zugang in die Regelsysteme für die Zielgruppe verbessert haben, muss an diesem positiven Trend weiter angesetzt und die Entwicklung landesseitig begleitet werden.

Lessons Learned – Kommunikation und Kooperation zwischen Land und Kommunen

Bei der Aufzählung all dessen, was nach Auslaufen der beiden Landesinitiativen weggefallen ist und gegebenenfalls auch nicht kompensiert werden kann, ist am Ende dieser Betrachtungen noch einmal auf folgende Ressource Bezug zu nehmen. In „Gemeinsam klappt’s“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ haben kommunale und Landesebene eng und erfolgreich zusammengearbeitet. Auf diese erfolgreiche Kooperation kann bei den anstehenden Aufgaben in bester Weise aufgebaut werden:

- Unterstützung bei der Überführung von Maßnahmen ins Regelsystem, zum Beispiel bei der Herstellung von Kontakten in die Regelstrukturen oder durch die Aufbereitung guter Praxis. Die Flexibilität, welche die Konzeption und den Einsatz der Angebote der Landesinitiative auszeichnete, sollte dabei beibehalten werden.
- Eine große Aufgabe sehen die Umsetzenden der Landesinitiative darin, die guten und hilfreichen Netzwerke aufrechtzuerhalten, die während und durch „Durchstarten“ etabliert und lebendig genutzt wurden. Die Landesebene könne hier unter anderem durch die Organisation von Austauschtreffen unterstützen.

Zugleich würde eine langfristige Sicherung der Aufenthaltschancen der Zielgruppe – im Sinne der Anerkennung des Flüchtlingsstatus (siehe Geflüchtete aus der Ukraine) – ihrer gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Integration sicherlich zuträglich und zugleich eine wertschätzende Anerkennung für die Potenziale dieser Menschen sein. Bis dieses integrationspolitische Ziel erreicht sein wird, sollten die Möglichkeiten des Chancen-Aufenthaltsrechts mit allen den staatlichen Akteuren zur Verfügung stehenden Ressourcen im Sinne der Zielgruppe genutzt werden. Hier sind gegenwärtig der begrenzte Zeitraum der Geltungsdauer von § 104 c Aufenthaltsgesetz und die in der Fläche häufig überlasteten Ausländerbehörden strukturell limitierende Faktoren, denen es sich zu widmen lohnend erscheint.

AUTOREN

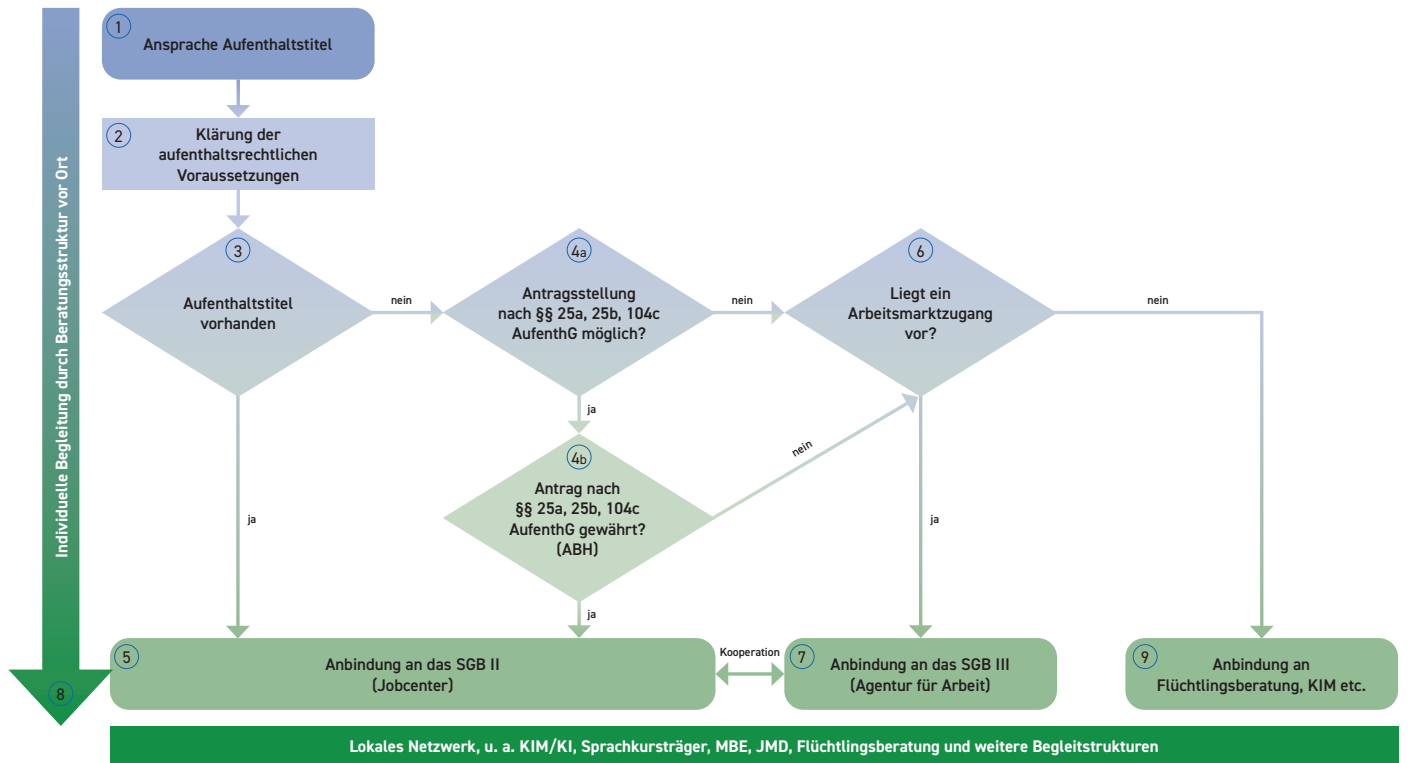
Peter Fehse, Tel.: 02041 767209
p.fehse@gib.nrw.de

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

Anhang

DURCH STARTEN IN AUSBILDUNG UND ARBEIT

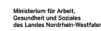
ABLAUFSCHEMA ZUM ÜBERGANGSMANAGEMENT



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der Europäischen Union



Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichberechtigung, Youth und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen



GIB
Gemeinsames Institut für Beratung und Integration

ERLÄUTERUNG ABLAUSCHEMA ÜBERGANGSMANAGEMENT DURCHSTARTEN

Das Ablaufschema beschreibt in idealtypischer Weise, wie die Übergänge von der Zielgruppe der Geduldeten und Gestatteten und den Teilnehmenden der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ in die Regelstrukturen gestaltet werden können. Dabei werden zum einen wichtige Handlungsschritte und zum anderen zentrale Akteure benannt. Hierzu bietet das Ablaufschema eine Orientierung. Die konkrete Ausgestaltung des Übergangsmagements muss vor dem Hintergrund der jeweiligen lokalen Bedingungen erfolgen.

1. Der Übergangsprozess beginnt mit der Ansprache und Information der Zielgruppe.
2. Daran anschließend ist zunächst eine Klärung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen im Einzelfall erforderlich, sofern noch kein Aufenthaltstitel erteilt wurde.
3. Wurde bereits ein Aufenthaltstitel erteilt, siehe Verfahren ab Punkt Nr. 5.
4. Ist eine Antragstellung über § 104c AufenthG oder direkt über § 25a bzw. § 25b AufenthG (Aufenthaltsgesetz) möglich, erfolgt die Antragstellung bei der Ausländerbehörde. Diese trifft die entsprechende Entscheidung und stellt bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis aus. In der Zwischenzeit kann eine Anbindung an das SGB III sinnvoll sein.
5. Wurden die Aufenthaltstitel gem. § 104c AufenthG oder § 25a bzw. § 25b AufenthG erteilt, erfolgt anschließend bei fehlender Lebensunterhaltssicherung eine Anbindung an das lokale Jobcenter.
6. Sollte grundsätzlich kein Zugang über die §§ 104c, 25a oder 25b AufenthG möglich sein oder wird ein entsprechender Antrag abgelehnt, ist zunächst die Frage zu klären, ob ein grundsätzlicher Arbeitsmarktzugang gegeben ist. Dies ist nur dann nicht der Fall, wenn ein generelles Beschäftigungsverbot besteht, wie zum Beispiel bei Inhabern und Inhaberinnen einer Duldung mit Arbeitsverboten nach § 60a Abs. 6 AufenthG oder § 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG.
7. Bei grundsätzlichem Arbeitsmarktzugang sollte eine Anbindung an das SGB III vorgenommen werden, sofern noch nicht erfolgt. Der zentrale Akteur ist in diesem Zusammenhang die Agentur für Arbeit.
8. In Abhängigkeit von der jeweiligen Lebenssituation ist zu klären, ob ggf. bei einer Anbindung an das SGB II wie auch bei einer Anbindung an das SGB III eine weitere Begleitung erforderlich ist und wer diese – ebenfalls in Abhängigkeit von der Lebenssituation – vorzugsweise zu übernehmen hätte.
9. Wenn ein generelles Arbeitsverbot besteht, ist eine weitere Anbindung an die Flüchtlingsberatung, das KIM-Case-Management oder andere Unterstützungsstrukturen empfehlenswert.

Der ganze Übergangsprozess sollte durch die Beratungsstrukturen vor Ort begleitet werden (siehe den Pfeil mit Farbverlauf links). Mögliche Wechsel in der Begleitung durch das Ende von Durchstarten sollten bevorzugt durch sogenannte „warme Übergaben“ erfolgen.

Das gesamte Übergangsmangement ist vor dem Hintergrund des lokalen Akteursnetzwerks vor Ort auszugestalten (siehe den grünfarbenen Balken unten). Zu diesem gehören beispielsweise die Kommunalen Integrationszentren oder die KIM-Strukturen, die Akteure aus dem Programm Durchstarten, die Ausländerbehörde, die Migrationsberatung, Sprachkursträger sowie ehrenamtliche Strukturen oder die Jugendhilfe.

BILDNACHWEISE

Land NRW/Ralph Sondermann (Seite 2)

picture alliance/dpa|Sven Hoppe (Seite 6 + 5)

picture alliance/dpa|Oliver Berg (Seite 10 + 5)

picture alliance/SZ Photo|Florian Peljak (Seite 18)

picture alliance/Sueddeutsche Zeitung Photo|Schellnegger, Alessandra (Seite 29 + 5)

TITELFOTO

picture alliance/Frank Gärtner/Shotshop|Frank Gärtner

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Nordrhein-Westfalen

Impressum

Herausgeber:

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop | Tel.: 02041 767-0 | Fax: -299

E-Mail: mail@gib.nrw.de | Internet: www.gib.nrw.de

Verantwortlicher Redakteur: Josef Muth

Redaktion: Peter Fehse, Seray Gülpolat, Pamela Marquas, Oliver Schweer

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.

Dezember 2023

Die G.I.B. ist eine Gesellschaft des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sie unterstützt die Arbeits- und Sozialpolitik des Landes und ist strategischer Partner bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF).

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH