Landkreis Gießen

HESSENS MITTE • WISSEN
WIRTSCHAFT & KULTUR

Zwischenbericht an den Landkreis Gießen über das Projekt „Integration MOVE“

Stand: 31.08.2015

INTEGRATION
Migranten & Asylbewerber
Optimal
Vorbereiten für die
Erwerbstätigkeit

ZAUG gGmbH

Inhaltsverzeichnis:

1 Zur aktuellen Situation 4
1.1 Bisherige Erfolge 4
1.2 Demographie 6
2 Öffentlichkeitsarbeit & Außenwirkung 10
3 Beschreibung des aktuellen Vorgehens 11
3.1 Vorgehen bei der Teilnehmer-Akquise 11
3.2 Die Suche nach Praktikumsplätzen und Arbeitsgelegenheiten 12
3.3 Teilnehmer-Betreuung 13
3.4 Arbeitgebermotive 14
3.5 Zusammenfassung & Organigramme 15
4 Konzeptionelle und operative Verbesserungspotentiale 18
4.1 Zusätzliche Tätigkeiten 18
4.2 Kooperation mit dem Team Asyl 18
4.3 Kooperation mit den Ehrenamtlichen 19
4.4 Kooperation mit den GU-Betreibern 19
4.5 Deutschkenntnisse der Teilnehmer 20
4.6 Informationen/Daten 20
4.7 Personelle Aufstockung 21
4.8 Verunsicherung bei potentiellen Arbeitgebern bzgl. AGHs 22
4.9 Keine Praktikumsplätze für Akademiker 22
5 Fazit 23
6 Anhang 24

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: vermittelte vs. noch nicht vermittelte (n.v.) Projektteilnehmer (Stand 31.08.2015) 4
Abbildung 2: Übersicht Vermittlungserfolge (Stand 31.08.2015) 5
Abbildung 3: Geschlechterverteilung (Stand 31.08.2015) 6
Abbildung 4: Histogramm der Altersverteilung (Stand 31.07.2015) 7
Abbildung 5: Histogramm Monate seit Beantragung des Asyls in Deutschland (Stand 31.07.2015) 7
Abbildung 6: Herkunftsländer der Projektteilnehmer in % (Stand 31.08.2015) 8
Abbildung 7: Derzeitige Wohnortverteilung der Projektteilnehmer (Stand 31.08.2015) 9
Abbildung 8: Arbeitgebermotive 14
Abbildung 9: Organigramm Projektbeteiligte 16
Abbildung 10: Prozessabläufe 17
Abbildung 11: in GU lebende vs. in Privatwohnungen lebende Asylsuchende (Stand 03.08.2015) 21

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Vermittlungserfolge (Stand 31.08.2015) 5
Tabelle 2: Branchenübersicht, Anzahl vermittelter Personen (Stand 31.08.2015) 5

1 Zur aktuellen Situation

1.1 Bisherige Erfolge

Seit Beginn des Projekts am 01.03.2015 bis zum aktuellen Sachstandsbericht (Stichtag 31.08.2015) konnten insgesamt **51 Personen** in Praktika und Arbeitsgelegenheiten (AGH) vermittelt werden. Mit 42 weiteren Personen fanden Beratungsgespräche statt, die aus verschiedenen Gründen noch nicht vermittelt wurden.[1]

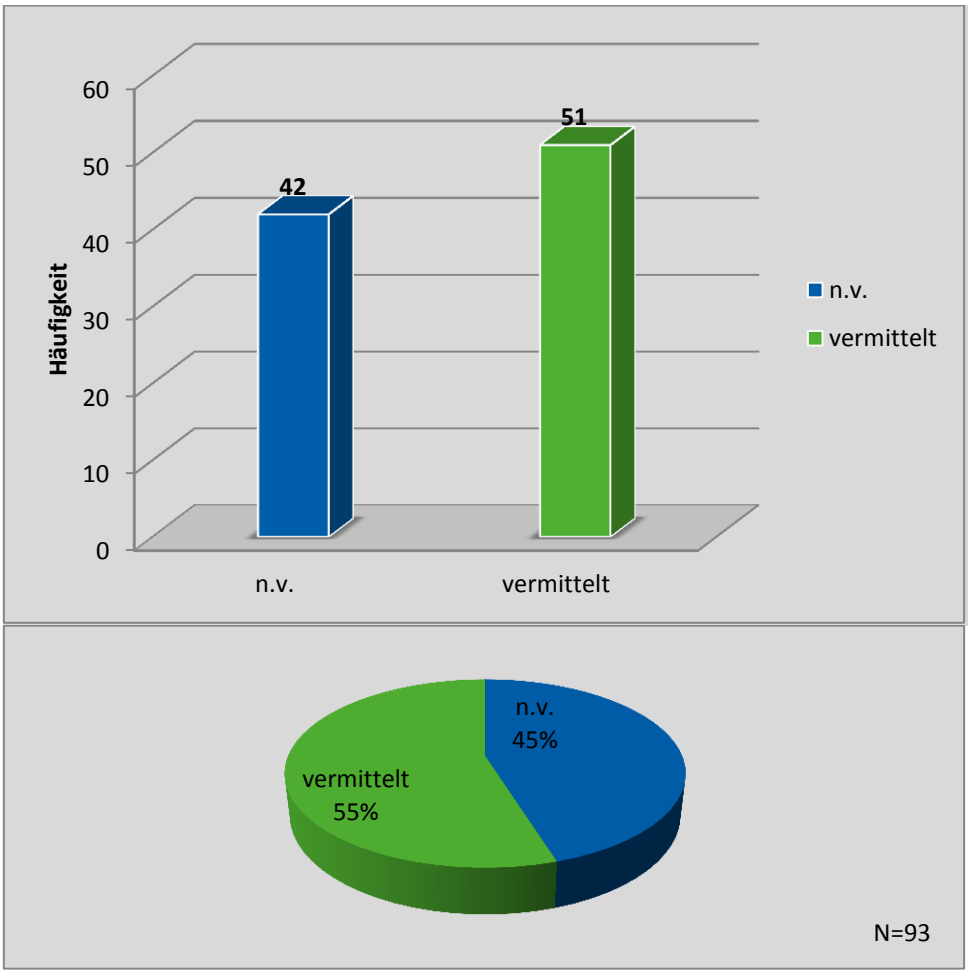

Abbildung 1: vermittelte vs. noch nicht vermittelte (n.v.) Projektteilnehmer (Stand 31.08.2015)

Insgesamt sind **36 Praktika** und **21 Arbeitsgelegenheiten** zustande gekommen. Von den insgesamt **57 Beschäftigungsverhältnissen** wurden bis zum 31.08.2015 nur drei noch vor dem regulären Beschäftigungsende abgebrochen. Das bedeutet, dass bis dato **über 95%** der

[1] Zusätzliche Beratungsgespräche mit Personen, die nicht in unseren Zuständigkeitsbereich fielen, fließen jedoch nicht in unsere Statistik ein.

Weiterhin ist an dieser Stelle anzumerken, dass die statistischen Fallzahlen (N) in den Abbildungen leicht variieren können. Diese Abweichungen sind auf fehlende Werte in unserem Datensatz zurückzuführen. (Zum Beispiel bei Personen mit denen wir keinen direkten Kontakt hatten, konnten wir durch den Namen allein nicht auf das Geschlecht zurückschließen, was zu fehlenden Werten im Datensatz führt.) In die Statistik fließen nur gültige Werte mit ein.

Praktika und AGHs **erfolgreich** verliefen bzw. noch laufen. Diesen positiven Wert führen wir u.a. auch auf das hohe Motivationsniveau unserer Teilnehmer zurück.

Praktika	AGHs	Insgesamt
36	**21**	**57**

Tabelle 1: Vermittlungserfolge (Stand 31.08.2015)

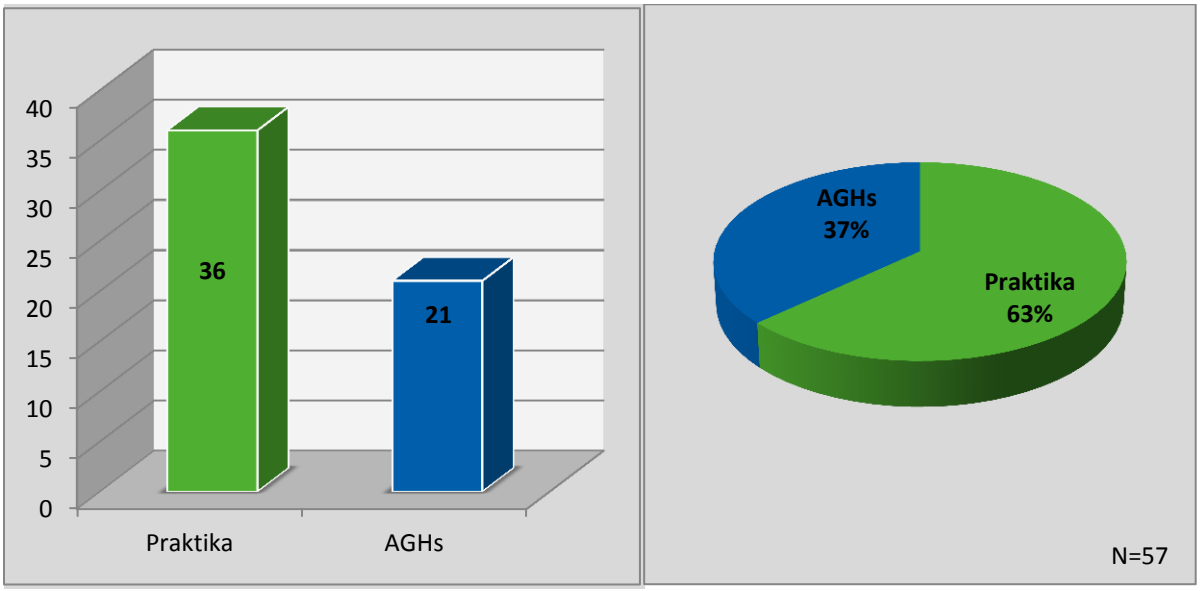

Abbildung 2: Übersicht Vermittlungserfolge (Stand 31.08.2015)

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die verschiedenen Brachen/Betriebe in die eine Vermittlung erfolgen konnte:

Branche	Praktika	AGH
Montagebetrieb	16 Personen	
Gastronomie	4 Personen	
IJB[1]	3 Personen	
Backstuben	3 Personen	
Blutegelzucht	1 Person	
Forstbetrieb	1 Person	
Garten- und Landschaftsbau	1 Person	
Gemeinde Langgöns	1 Person	
KFZ-Werkstatt	1 Person	
Landwirtschaftsbetrieb	1 Person	
Trockenbaubetrieb	1 Person	
Wohnbau Gießen	1 Person	
Gitarrenbauer	1 Person	
Verpflegungsbetrieb / Großküche		21 Personen
Kirchengemeinde Rodheim		1 Person

Tabelle 2: Branchenübersicht, Anzahl vermittelter Personen (Stand 31.08.2015)

Bisherige Einstellungserfolge im Anschluss an Praktika:

[1] Gesellschaft für Integration, Jugend und Berufsbildung gGmbH

Bislang ergab sich aus zwei Praktika eine Festanstellung (in einem Fall mit damit verbundener Aufenthaltserlaubnis (Forstbetrieb)).
Bei vier weiteren Betrieben läuft derzeit - in Folge des Praktikums - jeweils ein Antrag auf Arbeitserlaubnis bei der Agentur für Arbeit bzw. bei der Ausländerbehörde zwecks Festanstellung/Aushilfstätigkeit.
Zwei Bäckereien können sich im Anschluss an das Praktikum sogar jeweils ein Ausbildungsverhältnis mit dem jeweiligen Praktikanten vorstellen.

1.2 Demographie

Der überwiegende Teil unserer Teilnehmer (89%) ist männlich.

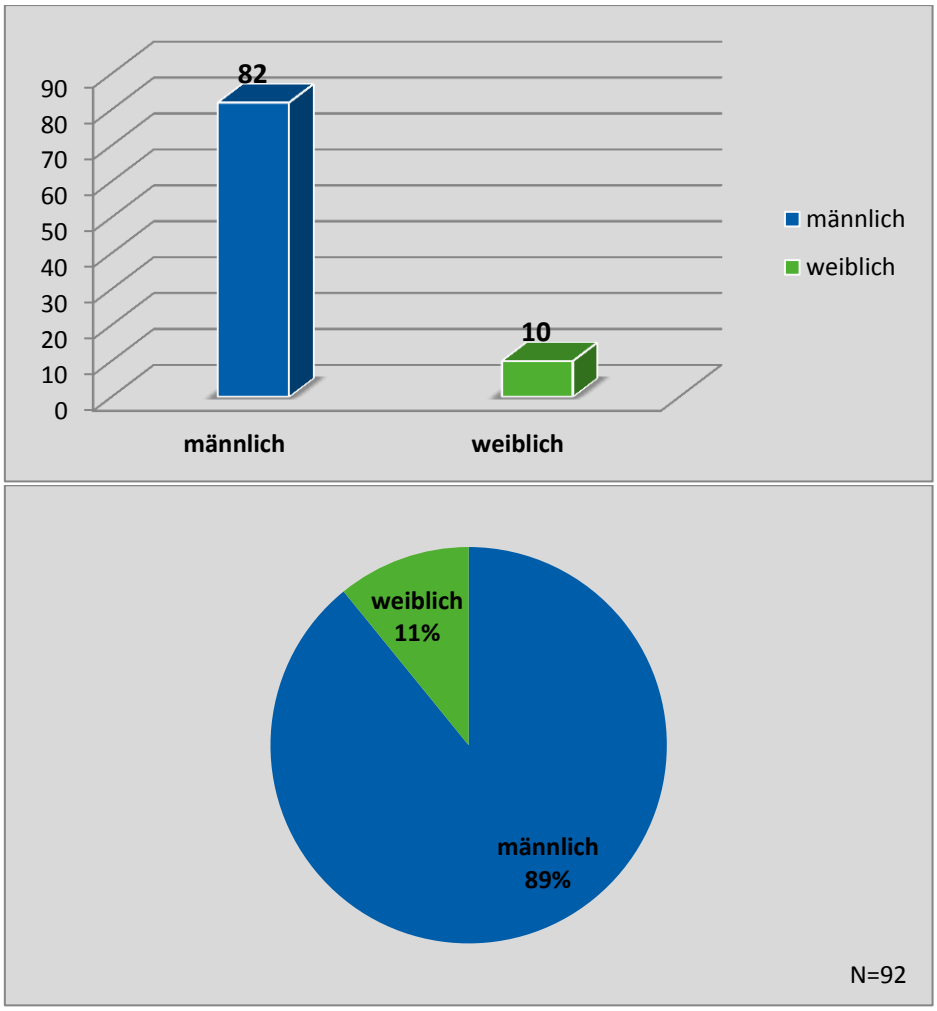

Abbildung 3: Geschlechterverteilung (Stand 31.08.2015)

Die Altersverteilung reicht von 18 bis 56 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 29,5 Jahre. Die nachfolgende Übersicht gibt einen guten Eindruck über die genaue Altersverteilung der Projektteilnehmer:

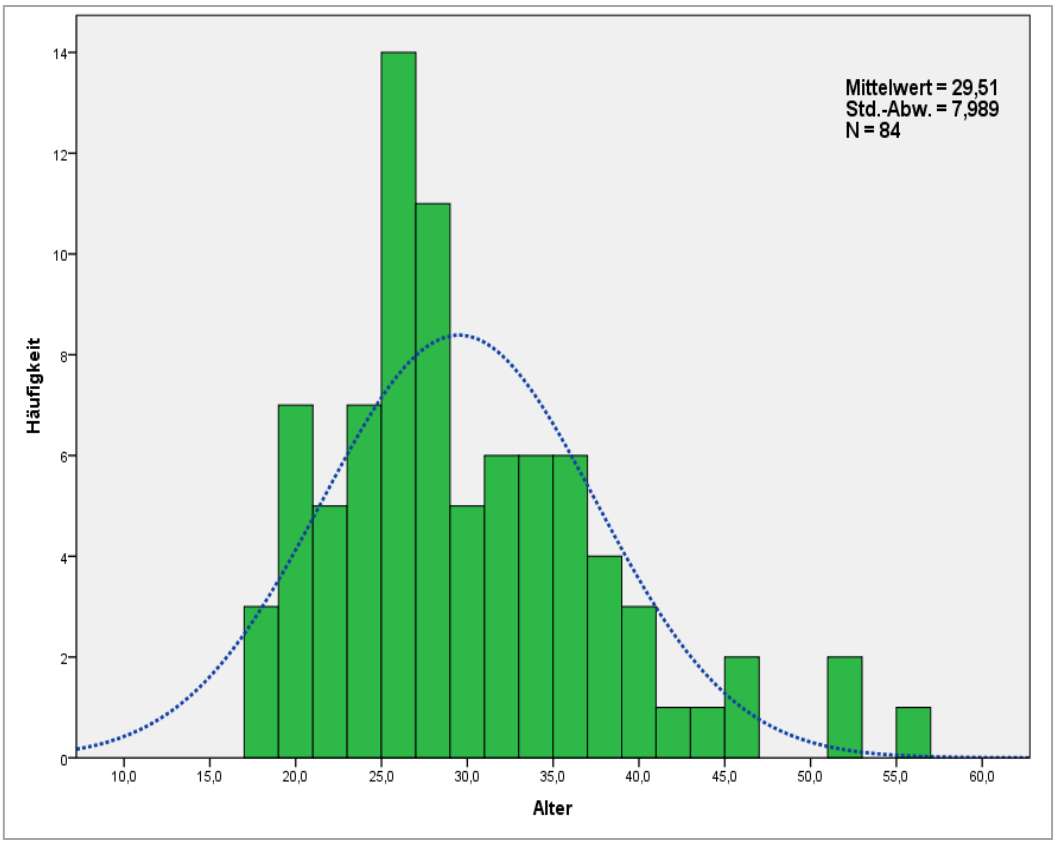

Abbildung 4: Histogramm der Altersverteilung (Stand 31.07.2015)

Im Durchschnitt haben die Projektteilnehmer vor 14 Monaten ihren Asylantrag in Deutschland gestellt:

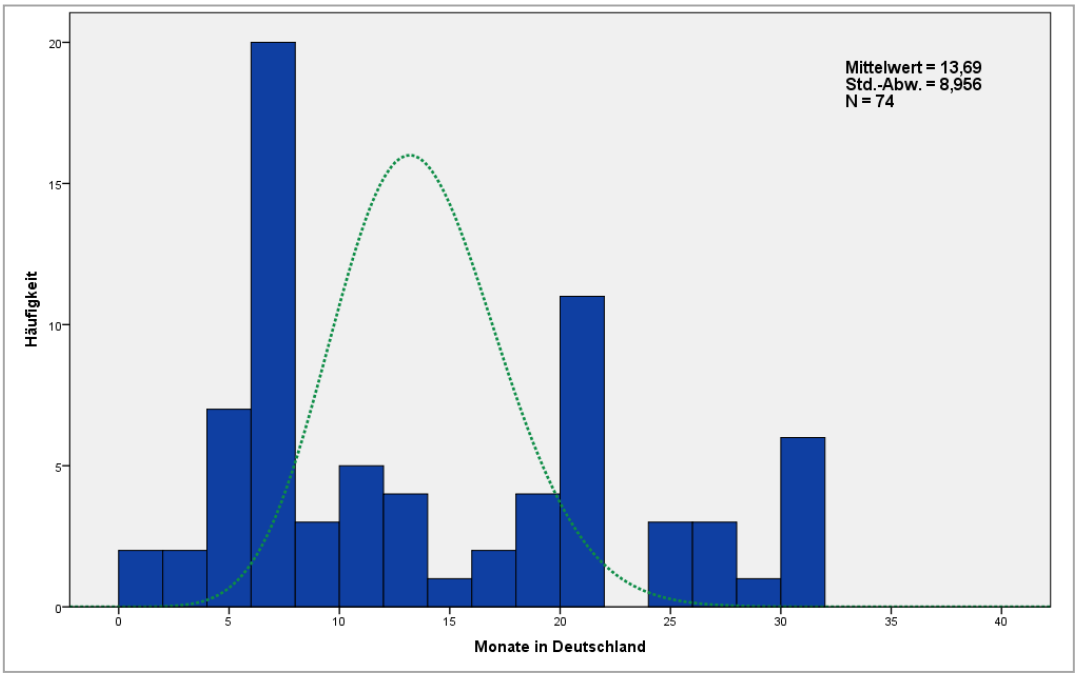

Abbildung 5: Histogramm Monate seit Beantragung des Asyls in Deutschland (Stand 31.07.2015)

Der überwiegende Teil unserer Teilnehmer kommen aus den Ländern Somalia und Eritrea. Anhand des folgenden Tortendiagramms lässt sich die Verteilung der Herkunftsländer ablesen:

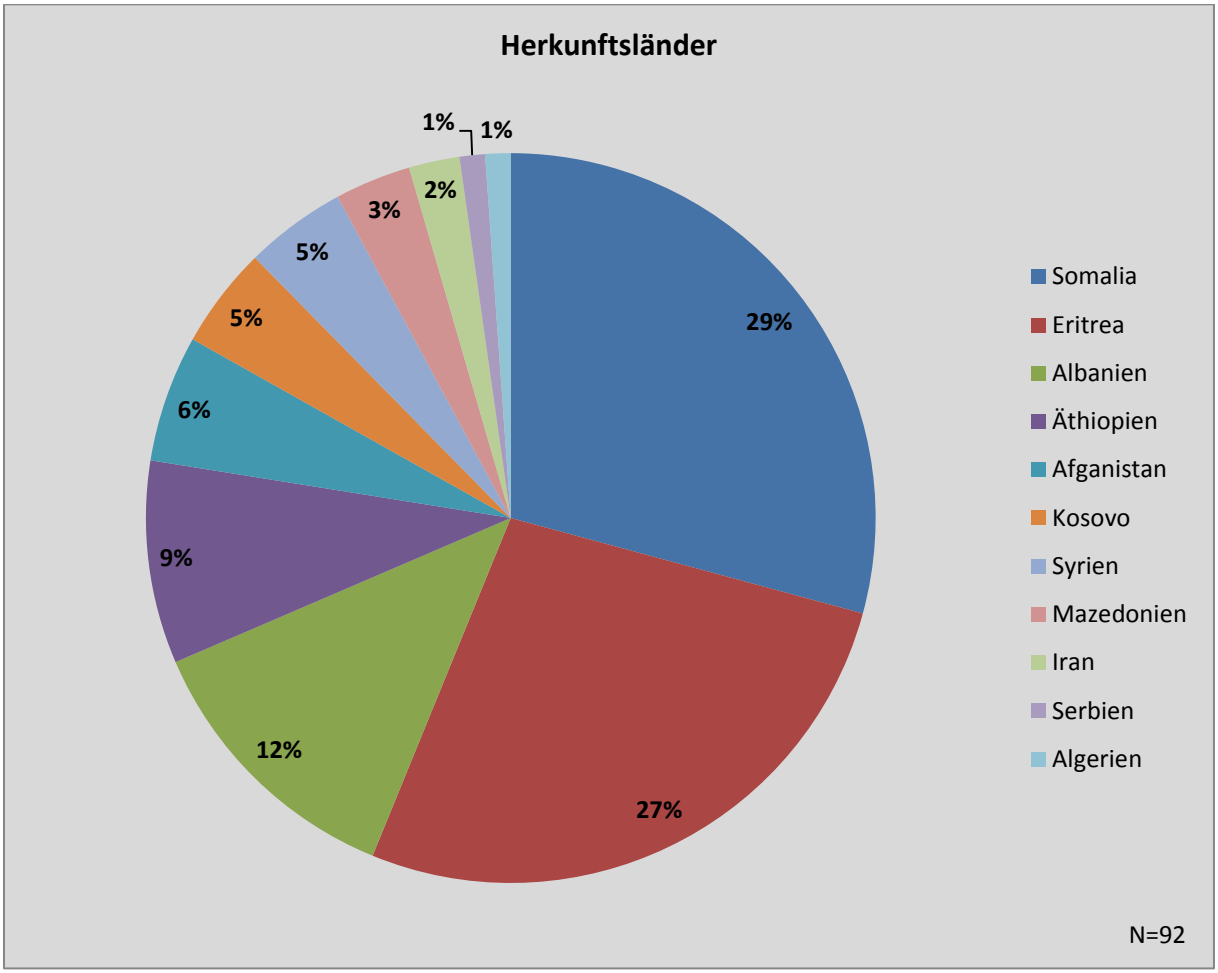

Abbildung 6: Herkunftsländer der Projektteilnehmer in % (Stand 31.08.2015)

Folgende Übersicht gibt einen Einblick in die derzeitige Wohnortverteilung der Projektteilnehmer. Etliche Personen wurden zwar in den umliegenden Gemeinden/Städten beraten, jedoch sind diese noch vor der Vermittlung in ein Praktikum/AGH nach Gießen umgezogen. Momentan leben fast 70 % unserer Teilnehmer in Gießen und Londorf (Gemeinde Rabenau).

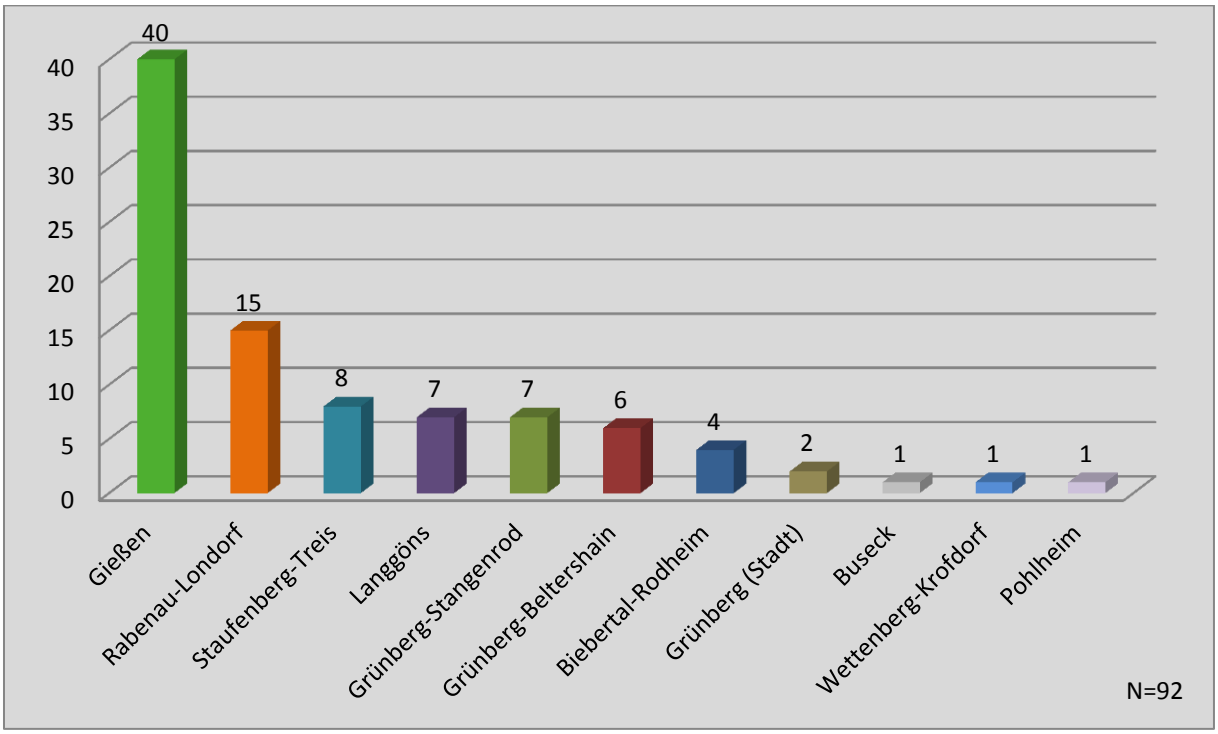

Abbildung 7: Derzeitige Wohnortverteilung der Projektteilnehmer (Stand 31.08.2015)

2 Öffentlichkeitsarbeit & Außenwirkung

Viele Firmen und Betriebe zeigen sich offen und interessiert, Asylsuchenden einen Praktikumsplatz anzubieten, nachdem sie vom Projekt erfuhren.

So ergab sich zum Beispiel eine positive Resonanz auf einen Zeitungsartikel über das Projekt, (Pressetermin in Langgöns bei der Firma Yildiz)[1]. Nach Veröffentlichung des Artikels kamen mehrere Firmen auf uns zu und boten einen Praktikumsplatz an. Weiterhin haben wir Praktikumsplatz-Angebote erhalten von der Lebenshilfe Gießen e.V., von verschiedenen Baubetrieben, von Bäckereien und einem Medizintechnik-Unternehmen. Darüberhinaus gab es Anfragen einer Geotechnikfirma, sowie von einem IT-Unternehmen, welche langfristig nach geeignetem Personal suchen. Nahezu täglich erreichen uns Anfragen von unterschiedlichster Stelle. Wir sind Ansprechpartner für Institutionen und Gemeinden, für Betriebe und ehrenamtliche Personen, die sich für das Projekt und seinen Modellcharakter interessieren.

Durch die Öffentlichkeitsarbeit des Landkreises sprach sich das Projekt auch schnell in umliegenden Landkreisen, sowie hessenweit herum. Sehr interessiert zeigte sich der Landkreis Groß Gerau (Fachdienst Soziales u. Migration). Hier befand man sich schon in der konkreten Planung eines ähnlichen Projekts und bat uns um die Zusendung weiterer Informationen. Auf einer Fortbildung Ende Juni in Frankfurt/Main konnte sich die Projektmitarbeiterin mit anderen Teilnehmern über verschiedene Flüchtlingsprojekte austauschen. In Folge dessen bestand weiterhin Kontakt zu Mitarbeitern des Landkreises Kassel.

Kritische Rückmeldungen erhielten wir, als wir das Projekt bei Sitzungen der Ausländerbeiräte/Migrantenorganisationen vorstellten. In der Kritik stand besonders die fehlende Deutschförderung. Man war der Meinung, dass eine Praktikumsvermittlung keinen Sinn machen würde, wenn der Asylsuchende nicht im Vorfeld oder parallel zum Praktikum einen zusätzlichen Deutschkurs besuchen würde. Das heißt, die inhaltliche Idee des Projekts stieß zwar auf Wohlwollen, scharf kritisiert wurde jedoch, dass das Konzept und dessen Umsetzung nur einen Teil der notwendigen Integrationsschritte gehen würden.

Wir haben uns tendenziell für eine eher zurückhaltende Öffentlichkeitsarbeit entschlossen, um möglichst wenig Angriffsflächte für das politisch brisante und kontroverse Thema der Asylpolitik zu bieten. So verzichten wir vorerst auch auf Internetrepräsentationen jeglicher Art.

[1] Gießener Anzeiger 06.06.2015, Gießener Allgemeine 05.06.15 (siehe Anhang)

3 Beschreibung des aktuellen Vorgehens

3.1 Vorgehen bei der Teilnehmer-Akquise

Um Teilnehmer für das Projekt zu gewinnen, arbeiten wir derzeit dreigleisig: Zu nennen wäre die Kooperation mit den *Sozialarbeiter* und den *Ehrenamtlichen* einerseits, andererseits profitieren wir durch gewisse *Netzwerkeffekte* innerhalb der Gruppe der unterschiedlichen Projektbeteiligen[1]. Zum Beispiel heißt das, dass eine erfolgreiche Vermittlung in ein Praktikum/AGH oft neue Anfragen im unmittelbaren Umfeld des vermittelten Teilnehmers nach sich zieht, weshalb man in einigen Kommunen von einem „Selbstläufer" sprechen könnte.

Eine Kaltakquise - d.h. auf gut Glück die einzelnen Gemeinschaftsunterkünfte anzufahren, ohne eine gewisse Vorauswahl der infrage kommenden Klienten zu treffen - hat sich als unpraktisch erwiesen. Aufgrund der vorrangigen Integrationsaufgabe des Projekts, versuchen wir denjenigen Nationalitäten den Vorrang zu geben, bei denen ein positiver Ausgang des Asylverfahrens zu erwarten ist. Weiterhin haben sich (mindestens rudimentäre) **Deutschkenntnisse als das entscheidende Kriterium** erwiesen, um erfolgreich in ein Praktikum oder eine Arbeitsgelegenheit vermitteln zu können. Selbst sehr gute Englischkenntnisse - die unter unseren Teilnehmern wesentlich häufiger vorkommen als gute Deutschkenntnisse - sind für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung mehr oder weniger irrelevant, da kein Arbeitgeber bisher bereit war, Arbeitsanweisungen in englischer Sprache zu geben.

Die vorgesehenen regelmäßigen Sprechstunden in *allen* GU`s haben sich im Sinne einer *Erfolgsorientierung*[2] nicht zielführend erwiesen. Zweifelsohne würde diese Form der Arbeitsweise innerhalb kürzester Zeit zu einer gewaltigen Warteliste führen, wobei aber nur ein ausgewählter Anteil an Personen überhaupt für ein Praktikum oder eine AGH in Frage kommen.[3]
Wir geben daher der Qualität einer zielgruppenspezifischen Betreuung den Vorzug, statt der Quantität möglichst vieler Teilnehmer. Das ist auch der Grund, weshalb wir in den letzten Monaten unseren Fokus auf einzelne Kommunen gesetzt haben, anstatt gleichzeitig viele Gemeinden/Städte des Landkreises gleichzeitig zu bedienen. Da die Betreuung zum Teil sehr zeitintensiv ist, könnte man so nicht allen Asylsuchenden in gleicher Weise gerecht werden und die Qualität der Beratung würde darunter leiden.

Eine zielgerichtete Zusammenarbeit mit den Sozialarbeitern, Ehrenamtlichen und Anderen halten wir für das geeignetere Vorgehen. Auf Anfragen führen wir regelmäßig an verschiedenen Standorten Beratungsgespräche mit einzelnen und mehreren Personen durch (in GUs, Privatwohnungen, Sprachcafes etc.).

[1] Bislang sind das Sozialarbeiter, Ehrenamtliche, Gemeindevertreter und die Klienten.
[2] Das heißt, die Forcierung einer erfolgreichen Vermittlung in ein Praktikum oder eine AGH.
[3] Zum Beispiel diejenigen, welche überhaupt keine Deutschkenntnisse besitzen, sowie Personengruppen deren Asylanträge wenig Aussicht auf Erfolg versprechen, Personen die sich noch keine 3 Monate in der BRD aufhalten und besonders Personen, die derzeit aus zeitlichen Gründen kein Praktikum wahrnehmen können (Schule/Deutschkurs) sind nicht vermittelbar.

Wir arbeiten stetig daran, praktikable und flexible Lösungen für eine erfolgversprechende Teilnehmerakquise zu erarbeiten und zu erproben, um dem Projektauftrag der Integration und der Arbeitsmarkterprobung gerecht zu werden.

3.2 Die Suche nach Praktikumsplätzen und Arbeitsgelegenheiten

Bei der Suche nach Praktikumsplätzen und Arbeitsgelegenheiten profitieren wir sehr von den Netzwerkeffekten: Je intensiver die Zusammenarbeit mit den Betrieben, den Ehrenamtlichen und den Sozialarbeitern, desto besser und reibungsloser können in der Regel ebengenannte Stellen akquiriert werden.

Außerdem suchen wir aktiv nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten, die den Kenntnissen, den Interessen und vor allem den Berufserfahrungen der Teilnehmer entsprechen.

Des Weiteren führen erfolgreich absolvierte Praktika oft zu weiteren Praktikumsmöglichkeiten in den Betrieben. Der Erfolg hängt auch hier maßgeblich von den Kommunikationsfähigkeiten der Teilnehmer ab. Ein Betrieb wird am ehesten wieder bereit sein, in Zukunft weitere Praktika anzubieten, wenn wir einen passenden Praktikanten vermitteln konnten. Hierfür sind drei Faktoren entscheidend:

→ *Sprachverständnis*
→ *berufliche Qualifikation*
→ *Zuverlässigkeit*

Die beiden erstgenannten Kriterien versuchen wir so gut wie möglich zu erfragen, zu interpretieren und zu dokumentieren. Letztgenanntes Kriterium führte leider in zwei Fällen zu einer vorzeitigen Beendigung des Praktikums.[1]

Potentielle AGHs finden sich z.B. bei Kirchengemeinden, Schulen, gemeinnützigen Organisationen und eventuell auch in den GUs[2] selbst. Wir sind stetig bemüht, neue Beschäftigungsverhältnisse zu akquirieren.

Leider herrscht bei potentiellen Arbeitgebern oft Verunsicherung bezüglich versicherungstechnischen Aspekten, bezüglich verschiedener rechtlicher Gesichtspunkte der Beschäftigung und Fragen hinsichtlich der Finanzierung (Beispiel Arbeitskleidung), was dazu führt, dass die Option einer AGH - trotz intensiver Beratung - in den meisten Fällen nicht weiter verfolgt wird.[3] So sind z.B. nur sehr wenige Kommunen bereit, eine AGH-Stelle anzubieten. Oft wird aus Unsicherheit lediglich ein Praktikum angeboten oder man tritt endgültig zurück. Ein weiterer Hindernisgrund, Praktikumsplätze anzubieten, sind Gesundheits- und Führungszeugnisse, die im Vorfeld im Gastronomiebereich/ der Kinderbetreuung vorgelegt werden müssen (Arbeitsaufwand/zusätzliche Kosten).

[1] Das meint an dieser Stelle das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeitsstelle.
[2] siehe Kapitel 4.4 - Kooperation mit den GU-Betreibern
[3] hierzu siehe Kapitel 4.8 - Verunsicherung bei potentiellen Arbeitgebern bzgl. AGHs

3.3 Teilnehmer-Betreuung

In der Regel sieht die typische Teilnehmerbetreuung und -vermittlung folgendermaßen aus:

1. Erstgespräch von durchschnittlich 20 Minuten Dauer. Hinzuzurechnen sind noch Anfahrt, sowie Vor- und Nachbereitungszeiten (z.B. das Digitalisieren der Aufnahmebögen).
2. Akquise von geeigneten Praktikumsplätzen (wenige Minuten bis zu mehreren Tagen Telefonakquise oder erfolglose Bemühungen)
3. Begleitung des Asylsuchenden zum Betrieb inklusive ausführlicher Beratung beider Parteien von durchschnittlich einer Stunde (hinzuzurechnen sind noch Anfahrt, sowie Vor- und Nachbereitungszeiten)
4. Telefonische Betreuung während des Praktikums (der Bedarf fällt hier sehr unterschiedlich aus und hängt vom jeweiligen Betrieb sowie von dem Klienten ab)
5. Bei Bedarf Folgebetreuung (Festanstellung/ Weitervermittllung/Beratung der Betriebe) beider Parteien (kann z.B. bei einem Antrag auf Arbeitserlaubnis/Festanstellung mehrere persönliche Beratungsgespräche beinhalten)

Einzelne Betreuungen bzw. Vermittlungen gestalteten sich als vergleichsweise wesentlich zeitintensiver als es vorab vorstellbar war. Dadurch sind die personellen/zeitlichen Ressourcen für weitere Vermittlungen oder die Akquise von Praktikums- und AGH-Stellen zuweilen nicht ausreichend. Je mehr Personen gleichzeitig während eines Praktikums/einer AGH betreut werden müssen, umso weniger Vermittlungen können deshalb in diesem Zeitraum stattfinden.

So nahm beispielsweise die Betreuung von unzuverlässigen Teilnehmern zum Teil enorm viel Zeit in Anspruch. Auch die telefonische Erreichbarkeit der Teilnehmer gestaltete sich in sehr vielen Fällen als schwierig. In Einzelfällen war es sogar nötig, die Teilnehmer persönlich aufzusuchen.

Oft waren auch Verständigungsprobleme ein großes Hindernis, da viele Teilnehmer nicht verstanden hatten – trotz intensiver Beratung durch uns und den Arbeitgeber – dass man sich z.B. bei Erkrankung im Vorfeld telefonisch krank melden muss. Gelegentlich erschienen Teilnehmer nicht zur Arbeit und berichtete im Nachhinein, dass man krank gewesen sei. Nur durch unsere intensive Betreuung konnte hier verhindert werden, dass der Arbeitgeber aufgrund des unentschuldigten Fehlens von einer Beendigung des Praktikums absah.

Ein Betrieb wünschte ein reguläres deutsches Bewerbungsverfahren für die Praktikumsvermittlung. Deshalb unterstützten wir die Bewerber dabei, ein Bewerbungsschreiben zu formulieren. Dies stellte sich aufgrund der rudimentären Deutschkenntnisse als problematisch dar. Einer der beiden Interessenten wollte aufgrund des für ihn zu lange andauernden Bewerbungsverfahrens das Praktikum im Anschluss nicht mehr antreten.

Die Erwartungen der Asylsuchenden waren zum Teil sehr hoch. Beispielsweise suchten uns einige Interessenten zu Beginn der Ferien auf, um noch während der Ferien in ein Praktikum vermittelt zu werden. Während der Schulzeit hätten sie wieder nicht die nötige Zeit, ein Praktikum zu absolvieren. Deshalb wurden spontan Termine verlegt, um diese Personen nach Möglichkeit doch noch vermitteln zu können.

3.4 Arbeitgebermotive

Um dem Primären Integrationsauftrag des Projekts gerecht werden zu können, ist es nötig die jeweiligen Arbeitgebermotive mit einzubeziehen. Fünf Motivkategorien erscheinen uns dabei von Bedeutung:

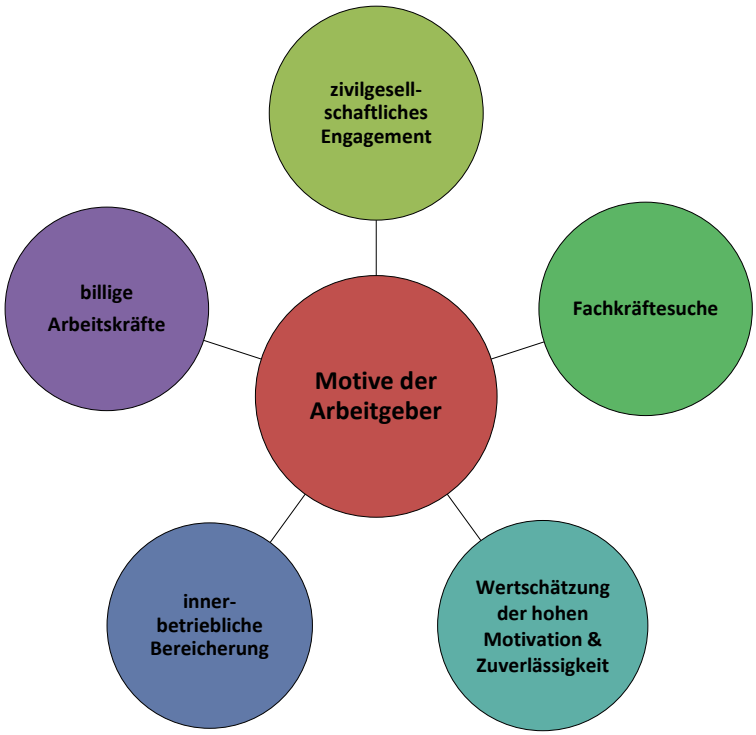

Abbildung 8: Arbeitgebermotive

Generelle stellt sich die Frage, welche Motive relevant sind und welche als Ausschlusskriterium diene sollten. Die Ausbeutung der Praktikanten zum eigenen wirtschaftlichen Vorteil wäre zum Beispiel ein solches. In jedem Fall gilt es den Eindruck zu vermeiden, dass MOVE die unternehmerische Profitmaximierung durch „billige Arbeitskräfte“ fördert. Diesen Aspekt haben wir stets im Auge und so sahen wir uns in der Vergangenheit bereits gezwungen die Zusammenarbeit mit einem Betrieb einzustellen, da wir den Eindruck hatten, dass die vier anderen Motivkategorien bei der Beschäftigung von Praktikanten in diesem Betrieb nicht im Vordergrund standen.

Jedoch scheint aus unserer Sicht das wichtigste Motiv für Betriebe und Unternehmen das zivilgesellschaftliche Engagement zu sein sowie die Bestrebung, in irgendeiner Weise bei der Bewältigung der Asylproblematik zu helfen. Im Vordergrund steht dabei der Wunsch, die Asylsuchenden zu Unterstützen und Integrationsarbeit zu leisten.

Weiterhin wollen Arbeitgeber zuweilen Vorurteile in den Gemeinden und im eigenen Betrieb abbauen - aus unserer Sicht mit Erfolg. Überlegungen im Sinne innerbetrieblicher Bereicherung, der Integration internationaler und interkulturelle Kompetenzen in das eigene Unternehmen sowie die Förderung von Vielfallt können dabei ebenso eine Rolle spielen.

Darüber hinaus sind bereits einige Unternehmen auf uns zugekommen, welche Praktika anbieten mit der Intention der Fachkräftesuche und -sicherung.

Überdies loben viele Betriebe die hohe Leistungsbereitschaft, die Motivation sowie die Zuverlässigkeit der Praktikanten. Dies führt in der Regel zur Bereitschaft weitere Praktikanten zu beschäftigen, sofern nicht sogar eine Festanstellung in Erwägung gezogen wird.

3.5 Zusammenfassung & Organigramme

Zur Veranschaulichung der am Projekt Beteiligten Instanzen soll das nachfolgende Organigramm dienen:

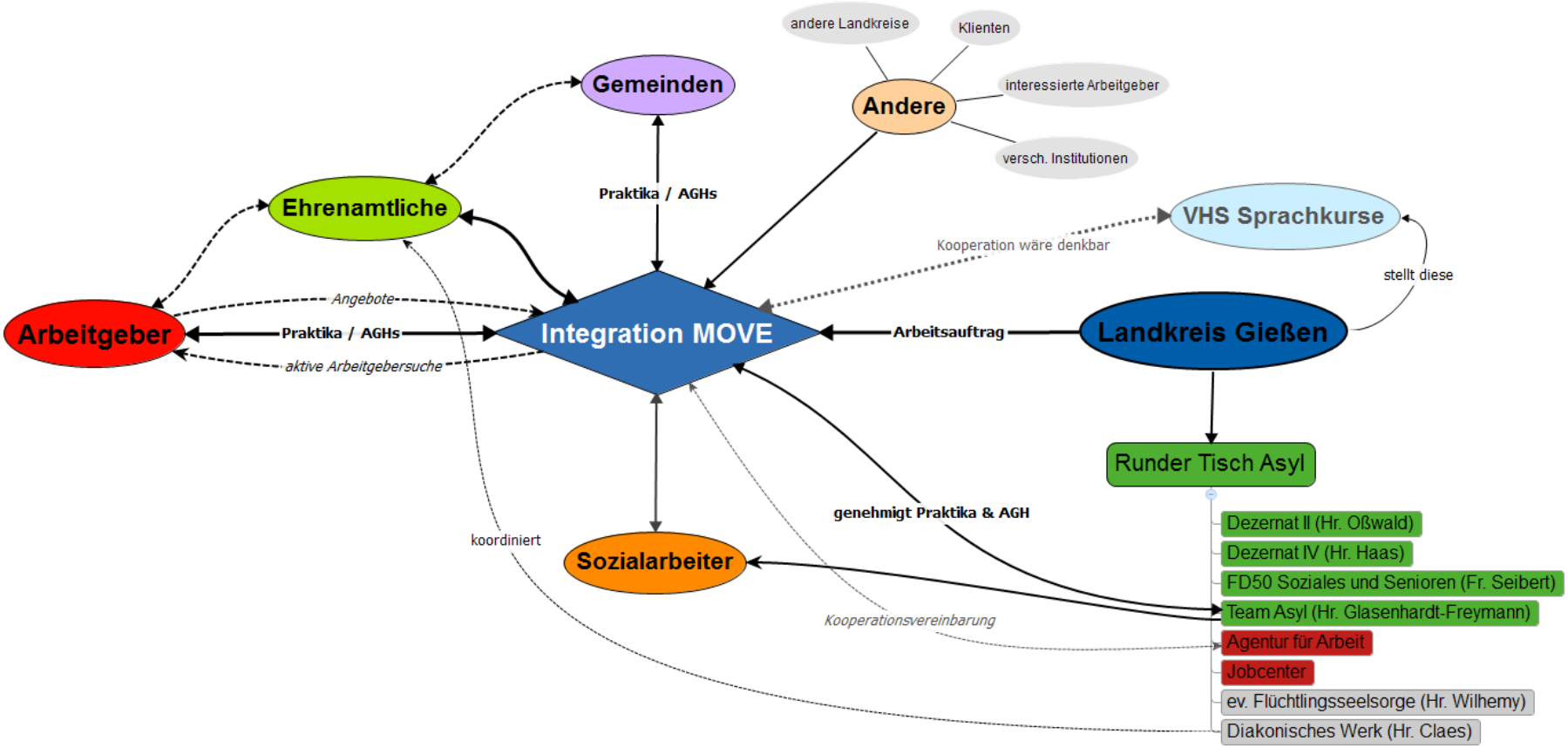

Abbildung 9: Organigramm Projektbeteiligte

Um unsere Arbeitsweise zu illustrieren, sehen sie im Folgenden die grundlegenden Prozessabläufe in schematischer Darstellung:

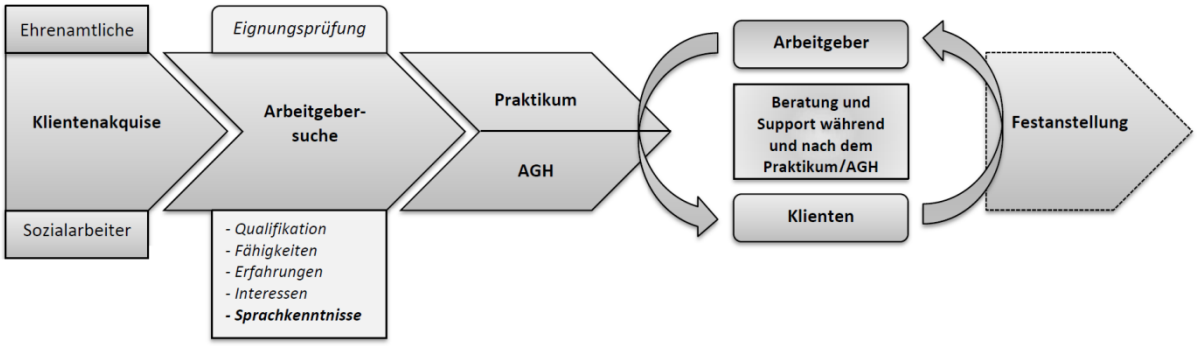

Abbildung 10: Prozessabläufe

Wie bereits weiter oben beschrieben, arbeiten wir bei der Klientenakquise mit den Ehrenamtlichen und den Sozialarbeitern zusammen. Weiterhin melden sich Klienten teilweise selbstständig bei uns, wenn sie über Bekannte vom Projekt erfahren haben.

Im direkten Beratungsgespräch machen wir uns einen Überblick über die individuelle Qualifikation, über die Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen jedes Einzelnen, wobei letztlich die Deutschkenntnisse für eine erfolgreiche Vermittlung entscheidend sind.

Während der Dauer des Praktikums/AGH und auch darüber hinaus, begleiten wir unterschiedlichste Anliegen von Arbeitgeberseite und Klienten. Wir stehen beratend und vermittelnd zur Seite, wenn Betriebe sich für eine Festanstellung oder eine Ausbildung im Anschluss an das Praktikum/AGH interessieren.

4 Konzeptionelle und operative Verbesserungspotentiale

4.1 Zusätzliche Tätigkeiten

In der Praxis zeigt sich, dass ein Bedarf an vielen weiteren Tätigkeiten gegeben ist, welche über die reine Beratung und Vermittlung von Asylsuchenden in Praktika oder AGH hinausgehen:

a) Beratung von bereits anerkannten Flüchtlingen: Viele bereits anerkannte Flüchtlinge nahmen unsere Beratung in Anspruch und wollten ebenfalls in ein Praktikum vermittelt werden. Diese wurden von uns an das Jobcenter verwiesen. Häufig kam es hier zu Frustration und Unverständnis der Interessenten. Ca. 15 Beratungsgespräche fanden zusätzlich statt (wurden nicht erfasst in der Statistik).

b) Nachbetreuung und Beratung der Praktikanten und Betriebe in Folge des Praktikums: In sechs Fällen boten die Betriebe den Asylsuchenden im Anschluss an das Praktikum eine Festanstellung oder sogar einen Ausbildungsplatz an. Dies hatte eine sehr zeitintensive Betreuung über die hierfür notwendigen Schritte zur Folge:

   - Aufklärung über die Vorrangprüfung
   - Erläuterung des weiteren Vorgehens und die Aushändigung und Erklärung der notwendigen Unterlagen für die Arbeitserlaubnis
   - Gemeinsame Klärung der Modalitäten des Stellenangebots bzw. der konkreten Festanstellung
   - Intensive Beratung der Asylsuchenden
   - Beratung über weiteres Procedere nach der Festanstellung

c) Beratung über Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende, die kein Interesse an einem Praktikum oder einer AGH zeigten: Viele Asylsuchende erfuhren durch bereits vermittelte Teilnehmer von unserem Projekt, wobei immer wieder das Missverständnis auftauchte, dass wir auch in reguläre Arbeit vermitteln könnten. Somit kamen die Personen mit hohen Erwartungen zu uns und waren entsprechend enttäuscht, dass wir ihnen *nur* bei der Vermittlung in eine AGH oder ein Praktikum behilflich sein konnten. Ebenso erhoben einige Teilnehmer den Anspruch, im Anschluss an ein Praktikum im jeweiligen Betrieb regulär angestellt werden zu können. Hier boten wir die Vermittlung in ein weiteres Praktikum an oder verwiesen an die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit. Für einen reibungslosen Übergang fertigten wir in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit einen Handzettel an, mit welchem sich die Arbeitsuchenden bei (und in Absprache mit) der Agentur einfinden sollten.

4.2 Kooperation mit dem Team Asyl

Eine gute und abgestimmte Zusammenarbeit mit den Sozialarbeitern ist die beste Basis für eine erfolgreiche Vermittlung eines Teilnehmers in ein Praktikum oder eine AGH. Die Zusammenarbeit läuft momentan vereinzelt bereits sehr gut; im Großen und Ganzen jedoch

sollte die Zusammenarbeit weiter ausgebaut und intensiviert werden. Wir sind stetig bemüht die Zusammenarbeit zu verbessern.[1]
Selbstverständlich wissen wir um die enorme Arbeitsbelastung der Sozialarbeiter, auch liegt es nicht in unserem Interesse, zusätzlichen Arbeitsaufwand zu schaffen, jedoch dürfte es aus unserer Sicht keine größeren Umstände bereiten, wenn uns die Sozialarbeiter in unregelmäßigen Abständen über potentielle Teilnehmer[2] informieren würden. Eine kurze Rückmeldung über Name und Ort würden letztlich schon genügen. Die anschließende aufsuchende Beratung durch uns belastet die zeitlichen Ressourcen der Sozialarbeiter nicht weiter.
Wir sind zuversichtlich, dass sich die Zusammenarbeit mit den Sozialarbeitern in Folge der vorgesehenen personellen Aufstockungen im LK Gießen weiter verbessern wird.

4.3 Kooperation mit den Ehrenamtlichen

Die Zusammenarbeit läuft zum Teil bereits sehr gut, gleichzeitig ist das *Reichweitenpotential* noch nicht ausgeschöpft. Da die Ehrenamtlichen eher in lockeren Netzwerken zusammenarbeiten erreichen wir nur bestimmte lokale Strukturen. Um dies zu verändern, wäre es hilfreich, wenn wir Informationen darüber zu erhalten, wo und welche ehrenamtlich tätigen Personen aktiv sind. Um dies zu erreichen scheint uns eine engere Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Gießen, welches ehrenamtlichen Tätigkeiten koordiniert, zielführend.

4.4 Kooperation mit den GU-Betreibern

Theoretisch ist es möglich, Arbeitsgelegenheiten direkt in den Gemeinschaftsunterkünften anzubieten. Dabei könnte es sich um kleinere Pflegeleistungen innerhalb und im unmittelbaren Umkreis der GUs handeln (z.B.: die Pflege von Außenanlagen, als Helfer im Hausmeisterdienst und auch kleinere Sanierungs- und Renovierungsarbeiten). Diese Arbeiten lassen sich aus unserer Sicht ohne Weiteres als *zusätzlich*, *wettbewerbsneutral* und *gemeinnützig* beschreiben.

Die Vorteile solcher Arbeitsgelegenheiten in den Gemeinschaftsunterkünften dürften auf der Hand liegen:

- → Verbesserung des Verantwortungsgefühls der Bewohner für die Infrastruktur der GUs
- → dadurch wahrscheinlich ein positivere Entwicklung in Richtung Sauberkeit in und um die GUs
- → dadurch evtl. eine höhere Akzeptanz der unmittelbaren Anwohner etc.

Es stellt sich allerdings die Frage, wer die anfallenden Kosten hierfür übernehmen wird, d.h. sind das die Betreiber der GUs selbst oder würde es unter Umständen eine einvernehmliche Lösung mit dem Landkreis geben.
In jedem Fall werden wir versuchen, die Betreiber der GUs von den Vorteilen solcher AGHs zu überzeugen.

---

[1] Z.B. versuchen wir seit Längerem in der Dienstbesprechung der Sozialarbeiter vorzusprechen, um für eine bessere Zusammenarbeit - vor allem im Interesse der Asylsuchenden - zu werben. Leider bislang ohne Erfolg. Weiterhin suchen wir regelmäßig den Kontakt und informieren über freie Stellen in den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen.
[2] Dabei müssen letztlich nur zwei Kriterien erfüllt sein: ein angemessene Kommunikationsfähigkeit (vorzugsweise in deutscher Sprache) und ein Interesse an einer Arbeitstätigkeit.

4.5 Deutschkenntnisse der Teilnehmer

Die sprachlichen Fähigkeiten der Teilnehmer sind ausschlaggebend für eine erfolgreiche Vermittlung. Jedoch hat sich gezeigt, dass die Deutschkenntnisse der neu zugewiesenen Asylsuchenden, selbst nach den Deutsch-Anfängerkursen, nicht ausreichend für ein Praktikum sind. Daher wäre es dringend notwendig, ergänzend zum Praktikum/zur AGH Deutschunterricht anzubieten.
Weiterhin wäre eine Kooperation mit den Sprachlehrern der Volkshochschulen des Landkreises und der Stadt denkbar. Die Klientel der *weiterführenden Deutschkurse* wäre dabei die optimale Zielgruppe.

Ehrenamtliche und Sozialarbeiter berichten häufig davon, dass Frauen mit Kindern nicht zu den angebotenen Deutschkursen kommen, da sich niemanden für die Kinderbetreuung findet.
Um dem Abhilfe zu schaffen wäre *stundenweise eine Kinderbetreuung in den GUs in Form von Arbeitsgelegenheiten* denkbar, um es den Müttern dadurch zu ermöglichen, den für die Integrationsbestrebungen des Landkreises so wichtigen Sprachunterricht besuchen zu können.

4.6 Informationen/Daten

Wir benötigen regelmäßig aktuelle Informationen über:

- Standorte der verschiedenen GUs
- Ortsgebundene Zuständigkeiten der Sozialarbeiter
- detaillierte statistische Informationen über die Gesamtsituation der Flüchtlingslage im Landkreis Gießen
- Informationen über die Verteilung der Nationalitäten innerhalb der GUs
- Adresslisten der nicht in GU lebenden Asylbewerber

Diese Informationen sind wichtig für die Projektumsetzung und um das weitere Vorgehen mittel- bis langfristig planen zu können.

Wir vermuten, dass die in den Privatwohnungen lebenden Asylsuchenden ebenfalls - wahrscheinlich sogar noch passgenauer - unserer Zielgruppe entsprechen, da diese erfahrungsgemäß besser integriert sind und über vergleichsweise höhere Sprachkenntnisse verfügen als die GU-Bewohner. 44 % aller im LK Gießen lebenden Asylbewerber wohnen *nicht* in Gemeinschaftsunterkünften (s.u.). Ohne Adressinformationen, Infos über die Nationalitäten und den momentanen Aufenthaltsstatus können wir diese Gruppe nicht erreichen.

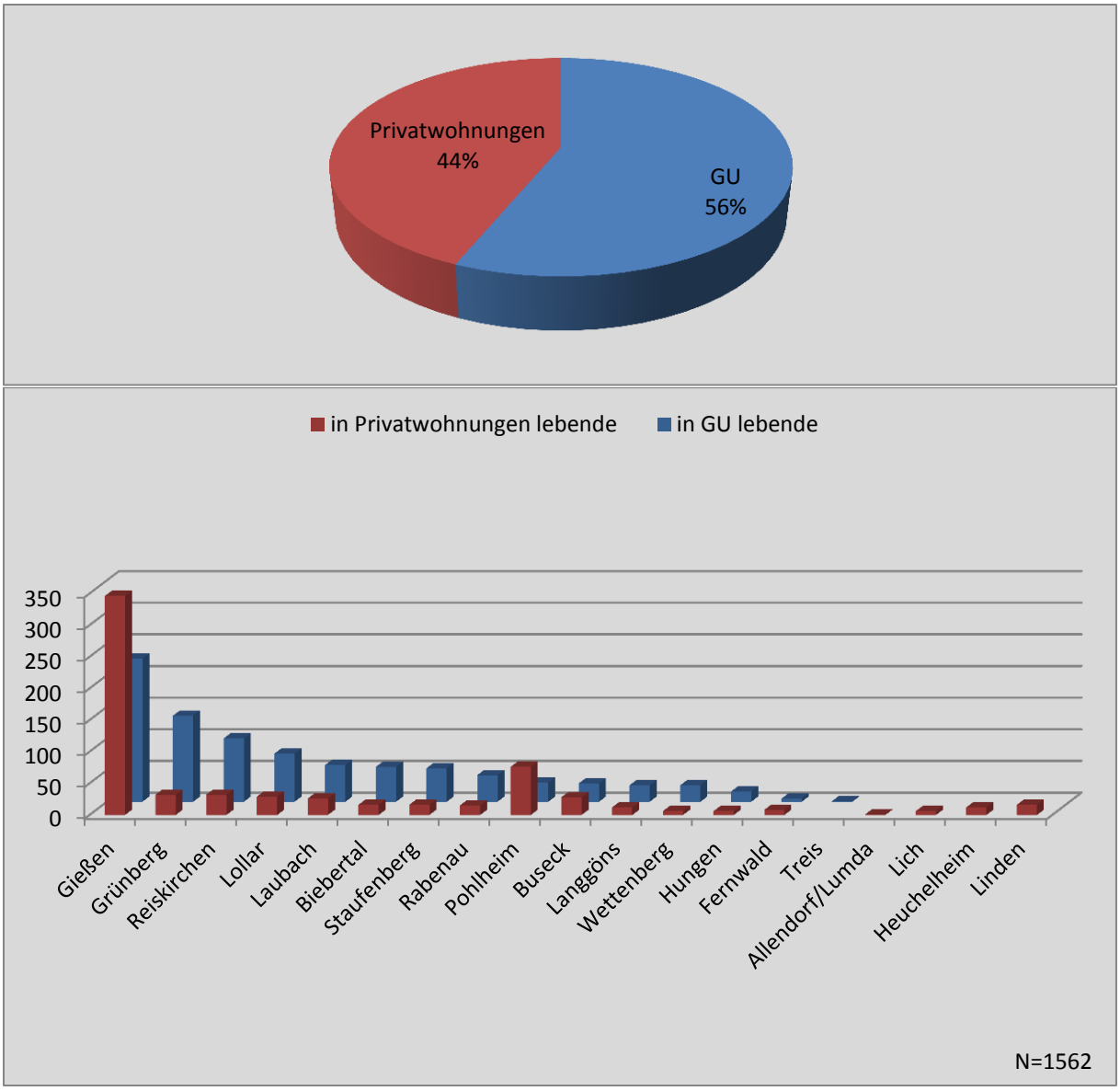

Abbildung 11: in GU lebende vs. in Privatwohnungen lebende Asylsuchende (Stand 03.08.2015)

Um eine optimale Projektumsetzung für die Zukunft zu gewährleisten, wäre es hilfreich, wenn wir auch diese Zielgruppe mit Hilfe aktueller Adresslisten ansprechen könnten.

4.7 Personelle Aufstockung

Wie in Kapitel 3.3 - Teilnehmer-Betreuung (S. 13) bereits geschildert, scheint uns eine Personelle Aufstockung sinnvoll. Denn damit könnten nicht nur mehr Vermittlungen umgesetzt, sondern auch die konzeptionelle und operative Projektausgestaltung weiterentwickelt werden.
Um den Integrationsauftrag des Projekts tragfähig und nachhaltig zu gestalten, darf freilich nicht ausschließlich auf die Quantität der Vermittlungen gesetzt werden, auch muss die Qualität der Beratungsaufgaben und der zusätzlichen Unterstützungsleistungen in ausreichendem Maße sichergestellt werden können.

4.8 Verunsicherung bei potentiellen Arbeitgebern bzgl. AGHs

Das Projektkonzept sieht bislang ausschließlich eine Krankenversicherung für die Dauer des Praktikums vor. Auch hier kam es häufiger dazu, dass eine Beschäftigung durch fehlenden Versicherungsschutz (z.B. Haftpflicht- und/oder Unfallversicherung) nicht zustande kam. Dies geschieht in Betrieben am häufigsten, in denen die Klienten mit kostspieligen Werkzeugen arbeiten oder die Arbeit selbst ein gewisses Gefahrenpotential mit sich bringt. Möglicherweise könnte der Landkreis Gießen in Einzelfällen[1] eine derartige Versicherung zur Verfügung stellen, um das Zustandekommen der Beschäftigung zu ermöglichen.

4.9 Keine Praktikumsplätze für Akademiker

Bisher ist es uns nicht gelungen adäquate, Praktikumsplätze für Akademiker zu akquirieren. Eine Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit könnte sich als sinnvoll erweisen. Eine entsprechende Zusammenarbeit wurde bereits besprochen.[2] Leider hat sich hieraus noch keine erfolgreiche Vermittlung ergeben.

[1] Z.B. bei Klienten mit einer besonders guten Qualifikation oder dort, wo eine Festanstellung in Folge des Praktikums zu erwarten wäre.
[2] Siehe Anhang 1

5 Fazit

Das Projekt Integration MOVE läuft bereits mehr als gut. Die bisherigen Erfolgszahlen sprechen für sich. Mit ein paar konzeptionellen Anpassungen und kontinuierlichen Optimierungsprozessen sind wir zuversichtlich die Projektziele bis zum vorläufigen Ende des Projekts (29.02.2016) erfüllen zu können, eventuell sogar darüber hinaus.
Wir haben das Gefühl, dass das Projekt von der überwiegenden Mehrheit der Beteiligten (Klienten ebenso wie Betriebe) sehr gut aufgenommen und in Anspruch genommen wird. Integration MOVE leistet aus unserer Sicht einen wichtigen Beitrag für den LK sowie für die Asylsuchenden. Indem das Fähigkeitspotential und die (Arbeits-)Erfahrungen der Geflüchteten anerkannt und gefördert werden, leistet das Konzept wichtige Integrationsarbeit und könnte sich zu einem tragfähigen Projekt mit überregionalem Modellcharakter entwickeln.

6 Anhang

1) Protokoll Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und ZAUG gGmbH

Datum:	17.06.2015, 10 Uhr
Protokoll	T. Kummer
Teilnehmer:	Hr. Kleist (Agentur für Arbeit), Fr. Planer (Agentur für Arbeit - Vertretung für Fr. Münüglü), Britta Strauch, Tobias Kummer
Anlass:	Sondierungsgespräch
Ziel:	• Verbesserung und Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen ZAUG und dem **Arbeitgeberservice** der Agentur für Arbeit Zwecks Vermittlung von Asylsuchenden in Praktika und Arbeitsgelegenheiten
Stichpunkte:	• Beiderseitige Vorteile der Zusammenarbeit wurden erörtert (z.B. koordinierter Arbeitgeberkontakt) • Diskutiert wurde die Art und Weise einer möglichen Zusammenarbeit, d.h. wer kommt überhaupt in Frage? Dabei spielen folgende Faktoren eine Rolle: Nationalität, Sprachkenntnisse bzw. Kommunikationsfähigkeit, Motivation, Länge des Aufenthalts in Deutschland (auf Grund der Vorrangprüfung) • Die Ortsgebundenheit der Asylbewerber ist ein weiteres wichtiges Kriterium
Ergebnis:	• Regelmäßiger Austausch zwischen ZAUG und dem Arbeitgeberservice, mit dem Ziel der Vermittlung von Praktika • Wir werden in Zukunft eine Liste in Frage kommender Personen an die Agentur weiterleiten, dort wird dann versucht passende Praktikumsplätze zu vermitteln

2) Gießener Anzeiger 06.06.2015

Mit diesem Projekt sind bislang offenbar alle zufrieden

INTEGRATION Kreis vermittelt Praktikumsplätze für Asylbewerber / „Positive Resonanz"

KREIS GIESSEN (ikr). Die Szene wirkt auf den ersten Blick alltäglich: Mitarbeiter einer Baufirma arbeiten an der Außenfassade eines Wohnhauses in Lang-Göns. Ein dunkelhäutiger Mann streicht routiniert eine Balkonbalustrade an und räumt Geräte zusammen. Es ist Zerai Zemichael Ghirmay, ein Flüchtling aus Eritrea, der in einer Gemeinschaftsunterkunft in Lang-Göns lebt und bei der Firma von Kazim Yildiz, der „Service rund ums Haus" anbietet, ein Praktikum macht.

Die Tatsache, dass ein Asylbewerber ein offizielles Firmenpraktikum absolviert, lässt die Szene in einem außergewöhnlichen Licht erscheinen, denn dieses Praktikum ist etwas wirklich Besonderes und Neues, wie Dirk Oßwald, Sozialdezernent beim Landkreis Gießen, und Dirk Haas, Dezernent für Migration beim Landkreis, betonen. Das Praktikum kam durch das Projekt „Integration Move" des Landkreises zustande. Gemeinsam mit Britta Strauch von der Zaug gGmbH hatten die Dezernenten jetzt auf die Baustelle eingeladen, um dieses Projekt vorzustellen: „Seit etwa zwei Jahren beschäftigen wir uns mit der Frage, wie wir Flüchtlinge trotz des faktisch für sie bestehenden Arbeitsverbotes in Beschäftigung bringen können. Dabei haben wir zwei legale Wege gefunden", erklärt Dirk Oßwald. Sie sind unter dem Projekt „Integration Move" vereint, wobei „Move" ein Kürzel für „Migranten/Asylbewerber optimal vorbereiten für die Erwerbstätigkeit" ist. Das Praktikum dauert maximal sechs Wochen und kann in Unternehmen im Landkreis Gießen absolviert werden, in Vollzeit oder auch Teilzeit. Ein Entgelt wird nicht gezahlt, Fahrtkosten können erstattet werden. Während der Tätigkeit ist der Praktikant über die Kreisverwaltung krankenversichert. Bei der Arbeitsgelegenheit handelt es sich um den klassischen Ein-Euro-Job, der bei gemeinnützigen Institutionen ausgeübt werden kann. Hier gibt es immer Halbjahresverträge. Die Arbeitszeit liegt bei maximal 20 Stunden pro Woche; auch hier sind die Asylbewerber über die Kreisverwaltung krankenversichert.

Gruppenbild neben dem Infobus des Landkreises (v. l.): Dirk Haas, Marion und Kazim Yildiz, Britta Strauch, Zerai Zemichael Ghirmay und Dirk Oßwald. Foto: Rieger

Am 1. März startete das Projekt unter der Koordination von Zaug. Bei Britta Strauch laufen die Fäden zusammen.

„Es gab bisher eine tolle, durchweg positive Resonanz auf beiden Seiten", freuen sich die beiden verantwortlichen Dezernenten. Britta Strauch setzt das Projekt um, sucht die Flüchtlinge mit dem Infobus auf und berät sie im Bus. 18 Menschen hat sie bereits ein Praktikum vermittelt. „Auch hier in Langgöns läuft das ganz vorbildlich", lobt sie. Einige Arbeitgeber hätten bereits die Frage nach einer Festanstellung gestellt. Britta Strauch kümmert sich außerdem um Arbeitserlaubnisse und um das Nachholen von Berufsabschlüssen. Eine Sache sei bei alldem jedoch unabdingbar: „Die deutsche Sprache ist für die Kommunikation am Arbeitsplatz unerlässlich."

Marion und Kazim Yildiz berichten, wie sie ihren Praktikanten kennenlernten: „Wir kamen beim Fußballgucken im Lokal ‚Speckmaus' ins Gespräch und freundeten uns mit Zerai an. Als ich über eine Bekannte vom Projekt ‚Integration Move' erfahren habe, stand für uns fest, dass wir da mitmachen wollen." Sie sagen: „Wir sind mit Zerai sehr zufrieden. Er ist ein unheimlich fleißiger Mann, der sich viel Mühe gibt und eine hohe Motivation hat."

Nähere Infos unter Tel. 0641/95225-17, im Internet unter www.zaug.de.

3) Gießener Allgemeine 05.06.2015

»Wenn ich arbeite, habe ich keinen Stress«

Mithilfe des Landkreis-Projekts »Integration Move« sollen Flüchtlinge in Praktika vermittelt werden

Gießen/Langgöns (khn). Zerai Ghirmay Zemichael macht nicht nur einfach seinen Job. Er genießt ihn. Neben ihm steht ein Eimer mit Farbe, in seiner Hand hält er einen Pinsel. Vorsichtig trägt er das Weiß auf das Gemäuer des Balkons auf. Es ist eine einfache Arbeit. Doch der 42-Jährige erledigt sie gewissenhafter, als ein Busfahrer seine Passagiere befördert. Ghirmay Zemichael ist einer von 18 Flüchtlingen, denen der Landkreis Gießen und die Zaug GmbH seit März ein Praktikum ermöglicht. Dahinter steckt das bundesweit einmalige Projekt »Integration Move«.

Ein ganz normaler Werktagvormittag in Langgöns in einem beschaulichen Wohngebiet. Der heimische Handwerker Kazim Yildiz ist gerade mit Ghirmay Zemichael dabei, den Balkon eines Hauses neu abzudichten. Gleichzeitig wird das Gemäuer des Balkons wieder auf Vordermann gebracht. Doch so ganz normal ist die Szenerie nicht, stehen doch Männer und Frauen in Anzügen und Kleidern daneben und unterhalten sich. Der Landkreis Gießen hat zum Pressegespräch eingeladen, um ein Projekt mit Vorbildcharakter vorzustellen.

Zerai Ghirmay Zemichael (links) wird von Kazim Yildiz bei den Arbeiten miteingebunden. »Er ist total motiviert«, sagt der Chef über seinen Praktikanten. (Foto: khn)

Bürokratische Hürde

»Sprache und Arbeit«, sagt Sozialdezernent Dirk Oßwald, »sind maßgeblich für die Integration von Flüchtlingen.« Mit »Integration Move« werden diese beiden Punkte miteinander verbunden – trotz des Arbeitsverbotes, das es in Deutschland für Flüchtlinge gibt. Vom ersten bis zum dritten Monat ihres Aufenthalts dürfen sie nämlich nicht arbeiten. Und zwischen dem dritten und 15. Monat gilt die sogenannte Vorrangprüfung. Das heißt: Ein Flüchtling bekommt einen Job nur dann, wenn sich kein Deutscher oder ein Bürger aus einem anderen EU-Land dafür interessiert. Dirk Haas, Dezernent für Integration des Landkreises, nennt diesen Umstand eine »hohe bürokratische Hürde«.

Vor einem Jahr wurde das Projekt schon einmal in Laubach vorgestellt. Flüchtlingen sollte ermöglicht werden, ein Praktikum zu machen oder eine Arbeitsgelegenheit wahrzunehmen – zu deutsch: einen Ein-Euro-Job (siehe Kasten). »Doch wir bemerkten schnell, dass die Ehrenamtlichen und unsere Sozialarbeiter mit der Aufgabe überfordert waren«, sagt Oßwald. Also habe sich der Landkreis dazu entschieden, seine Beschäftigungsgesellschaft mit ins Boot zu nehmen.

Seit März diesen Jahres ist Britta Strauch von Zaug die Kümmerin und Vernetzerin. Mit einem Mitarbeiter fährt sie in einem Kleinbus zuerst zu den Gemeinschaftsunterkünften. Warum? Flüchtlinge sind nicht mobil. Deswegen kommt die Zaug-Mitarbeiterin zu ihnen. Hier spricht sie dann mit Flüchtlingen, die für Praktika oder Arbeitsgelegenheiten in Frage kommen. »Nicht jeder ist für einen Job geeignet«, sagt sie. Unerlässlich seien zum Beispiel Deutschkenntnisse. Strauch fragt in dem Gespräch die Kenntnisse und Qualifikationen ab und hört sich anschließend vor Ort nach einem Arbeitgeber um. Grundgedanke: Die Flüchtlinge sollen dort arbeiten, wo sie leben.

Ziel des Landkreises ist es, in einem Jahr 50 Praktikanten und 50 Arbeitsgelegenheiten zu vermitteln. Bisher konnten 18 Flüchtlinge vermittelt werden. Momentan machen einige von ihnen Praktika beim Forstbetrieb in Wettenberg, in einem Restaurant in Langgöns, einer Reifenfirma in Gießen und bei Kazim Yildiz. Abgeschlossen sind Praktika in Pizzerien in Lollar und Rabenau sowie in einer Firma in Lich. Zehn Flüchtlinge hatten die Gelegenheit, bei Volkmann in Heuchelheim den Bäckern über die Schulter zu gucken. 20 Stunden in der Woche helfen die Flüchtlinge in den Betrieben oder Institutionen. Parallel dazu sollen sie weiter die Deutschkurse besuchen.

Oßwald sagt, dass etwa 60 Prozent aller im Landkreis lebenden Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter eine Qualifikation wie einen Universitätsabschluss oder eine Ausbildung haben. Oft seien es Berufe, »die wir brauchen«. Der Sozialdezernent nennt Bäcker oder Metzger, aber auch Pfleger. Der Blick geht also in die Zukunft: Das Gießener Land soll von den internationalen Kompetenzen der Flüchtlinge profitieren; für regionale Unternehmen sollen zukünftige Fachkräfte gesichert werden. Zwar ist das Projekt auf ein Jahr befristet. Es soll aber verlängert werden, wenn es ein Erfolg wird.

Positive Erfahrungen

Und danach sieht es aus. Strauch sagt, dass sie durchweg positive Rückmeldungen von Flüchtlingen und Arbeitgebern erhalten habe. Wie zum Beispiel von Kazim Yildiz und dessen Ehefrau Marion. Sie hatten »ihren« Praktikanten Ghirmay Zemichael in der Langgönser Gaststätte »Speckmaus« beim Fußballgucken kennengelernt. Sie seien miteinander ins Gespräch gekommen, erzählt Marion Yildiz. Der aus Eritrea stammende Flüchtling habe sie gefragt, wo er Fußball spielen könne. Marion Yildiz konnte ihn an einen örtlichen Verein vermitteln. Als sie später von dem Projekt »Integration Move« erfahren habe, habe sie sofort an Ghirmay Zemichael gedacht.

»Wir sind sehr zufrieden mit ihm«, sagt Kazim Yildiz, der seit 14 Jahren in Langgöns seinen Betrieb führt. Mit seinen fünf Angestellten bietet der gebürtige Türke, der zusammen mit seinen Eltern 1980 nach Deutschland gekommen ist, Maurer-, Pflaster- und Innenausbauarbeiten an. »Zerai ist total motiviert.« Der Eritreer sei zwar nicht vom Fach, gebe sich aber viel Mühe, zeige Interesse und habe Lust auf das, was er tue, sagt der 49-jährige Chef über seinen Praktikanten. »Das ist heute nicht selbstverständlich«, betont Kazim Yilmaz. Denn vielen ehemaligen Praktikanten aus der Region sei die Arbeit auf dem Bau »nicht gut genug, zu dreckig und zu schwer«.

Nicht so Ghirmay Zemichael. In Eritrea war der 42-Jährige Maschinist. Seit eineinhalb Jahren lebt er mittlerweile in Langgöns. »Die Arbeit ist gut für mich«, sagt er. »Als ich nach Deutschland gekommen bin, konnte ich nur schlafen, essen und warten. Das war Stress für mich. Heute kann ich arbeiten. Das ist kein Stress.«

› *Integration Move*

Das Projekt »Integration Move« des Landkreises Gießen steht für »Migranten optimal vorbereiten für die Erwerbstätigkeit«. Die Zaug GmbH besucht Flüchtlinge in den Gemeinschaftsunterkünften, berät sie und vermittelt Praktika und Arbeitsgelegenheiten.

Arbeitsgelegenheiten sind auch besser als Ein-Euro-Jobs bekannt. Die dauern maximal zwei Monate. Tätig werden können die Flüchtlinge bei staatlichen, kommunalen oder gemeinnützigen Institutionen im Landkreis. Praktika in heimischen Unternehmen dauern vier Wochen lang – können aber um zwei Wochen verlängert werden.

Wer mehr über das Projekt wissen will, meldet sich per Telefon: 0641/95225-17 oder 0160/93909003 oder per E-Mail an die Adresse *move@zaug.de*. (khn)

4)

Gießener Anzeiger
vom: 26.07.2015
Rubrik: Kreis Gießen, S. 26

Dirk Oßwald fordert: Gebt Flüchtlingen Arbeit!

ASYLPOLITIK Sozialdezernent des Kreises will mehr als die „Blue Card" / „Weg vom Asyl- und hin zum Visumverfahren" / Gießener Projekt als Vorbild

KREIS GIESSEN (red). „Flüchtlinge können wir am besten gesellschaftlich integrieren, wenn wir ihnen die Möglichkeit zum Arbeiten geben", sagt Dirk Oßwald. Der Sozialdezernent des Landkreises unterstützt den Vorstoß von Arbeitgebern und Arbeitsagentur. Sie fordern: Flüchtlingen soll der Weg zu einer „Blue Card" und damit in den deutschen Arbeitsmarkt vereinfacht werden. Dabei befürwortet Dirk Oßwald nicht nur diese Forderung; er geht noch einen Schritt weiter. Er fordert bundesweit verstärkte Praktikumsmöglichkeiten für Flüchtlinge, wie es das Pilotprojekt „Integration Move" des Landkreises ermöglicht.

Immer mehr Flüchtlinge kommen nach Deutschland. Oftmals bringen sie Fachwissen mit. Doch arbeiten dürfen sie zunächst nicht. Drei Monate müssen sie grundsätzlich warten. „Das 15-monatige Arbeitsverbot danach ist völlig überholt, zumal 60 Prozent dieser Migranten qualifizierte Berufsabschlüsse haben", sagt Dirk Oßwald. Der Bedarf an Arbeitskräften sei vorhanden: Krankenpfleger, Ärzte, Ingenieure, Facharbeiter. Und er werde in den kommenden Jahren noch massiv steige

Die „Blue Card" können Ausländer eines Nicht-EU Landes beantragen, die zum einen über einen deutschen oder einen anerkannten ausländischen oder einen dem deutschen vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss verfügen. Außerdem müssen sie einen Arbeitsvertrag mit einem Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens 48 400 Euro oder in sogenannten Mangelberufen (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ärzte etc.) in Höhe von 37 752 Euro haben.

> » 60 Prozent der Migranten haben qualifizierte Berufsabschlüsse. «
> Sozialdezement Dirk Oßwald

Nach Oßwalds Meinung sollte nicht nur die Einkommenshöhe von mindestens 48 400 Euro brutto jährlich deutlich heruntergesetzt werden. Der Sozialdezernent des Landkreises fordert noch mehr. Er spricht sich für einen Richtungswechsel in der Flüchtlingspolitik aus: weg vom Asyl- und hin zum Visumverfahren. Genau, wie dies auch Raimund Becker, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, kürzlich gefordert hat.

Sozialdezernent Dirk Oßwald will einen Knoten in der Asylpolitik lösen. Foto: Archiv

Aktuell haben Flüchtlinge nur einen sogenannten nachrangigen Arbeitsmarktzugang. Das bedeutet, sie haben erst dann die Perspektive auf eine Arbeit, wenn kein Deutscher, kein EU-Bürger und kein Vorrangiger aus Drittstaaten den Job will. „In der Praxis bedeutet das aber: Bewirbt sich ein Flüchtling hier innerhalb der ersten eineinhalb Jahre auf eine Stelle und wird ausgewählt, muss er dennoch eine Vorrangprüfung durchlaufen." Die Folge: Die Anstellung verzögere sich und die Chancen auf eine Einstellung würden erheblich sinken. „Deshalb ist es sinnvoll, wenn wir einem Menschen, der eine Chance auf Integration hat, einen Spurwechsel ermöglichen und ihn oder sie aus dem Asylverfahren herausnehmen", sagt Dirk Oßwald. Dies müsse auch und insbesondere für jugendliche Flüchtlinge gelten, die eine Ausbildungsstelle erhalten. „Sie sollten für diese Zeit und die zwei Jahre danach ebenfalls das Aufenthaltsrecht erhalten", so Dirk Oßwald.

Wie schnell der Kontakt zwischen Flüchtlingen und Arbeitsmarkt geknüpft werden kann, zeige das Projekt „Integration Move". Der Landkreis Gießen betreut aktuell 1568 Flüchtlinge in Gemeinschaftsunterkünften in den Städten und Gemeinden. Seit März haben diese die Möglichkeit eines maximal sechswöchigen Praktikums oder einer zweimonatigen Arbeitsgelegenheit. „Das Projekt ist eine Erfolgsgeschichte", sagt Dirk Oßwald. Dahinter steckt die Erkenntnis: „Die Menschen bringen aus ihren Heimatländern Fähigkeiten und Berufsabschlüsse mit – das müssen wir nutzen."

Nach nur fünf Monaten „Integration Move" hätten bis jetzt 35 Flüchtlinge ein Praktikum gemacht und 16 eine Arbeitsgelegenheit angenommen. „Die Reaktionen sind durchweg positiv; es gibt nicht eine negative Rückmeldung, weder von den Arbeitgebern noch von den Flüchtlingen", sagt Dirk Oßwald. Zwar ist das Projekt auf ein Jahr befristet, es soll aber wegen der positiven Entwicklung verlängert werden.