

Zwischenbericht

zum

„ESF-Bundesprogramm zur
arbeitsmarktlichen Unterstützung für
Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit
Zugang zum Arbeitsmarkt“

Interkulturelles Fallmanagement im
Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Berichtszeitraum

01.10.2008 – 31.12.2008

Inhaltsverzeichnis

1.	<i>Einleitung – Netzwerk / Zusammenarbeit</i>	3
2.	<i>Landkreis Hersfeld-Rotenburg</i>	5
2.1.	<i>Finanzbericht</i>	5
3.	<i>VIA e.V. Verein zur Integration von Arbeitskräften</i>	6
3.1.	<i>Jobmarketmanagement – Bernd Mügge</i>	6
3.2.	<i>Vermittlungscoaching – Martin Sygula</i>	9
4.	<i>BJH, Berufs- und Jugendhilfe Bad Hersfeld – Heike Schake (Jobcoach)</i>	13
5.	<i>Internationaler Bund – Joanna Lalko</i>	17
6.	<i>Fazit</i>	21
7.	<i>Ausblick</i>	23
8.	<i>Statistik</i>	24
9.	<i>Statistik Bleibeberechtigte</i>	27

Berichterstattung	
Projekt:	„ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“
	Interkulturelles Fallmanagement im Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Projektnummer:	Antrag vom:	Zuwendungsbescheid vom:	Projektlaufzeit:
E002-HE-001	12.09.2008	04.12.2008	01.10.2008 – 31.10.2010

Berichtszeitraum:
01.10.2008 – 31.12.2008

Träger:
Landkreis Hersfeld-Rotenburg
VIA e.V. Förderverein zur Integration von Arbeitskräften
Berufs- und Jugendhilfe Bad Hersfeld gGmbH
Internationaler Bund Bad Hersfeld e.V.

<u>Zwischenbericht</u>

1. Einleitung – Netzwerk / Zusammenarbeit

Projektstart am 01.10.2008

Das Projekt startete am 01.10.2008 unter der Projektleitung des Fachdienstes Migration. Das Projekt setzt sich zusammen aus vier unterschiedlichen Projektträgern /Teilprojekten mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten.

In der ersten Arbeitsphase lag der Schwerpunkt in der Erarbeitung des Konzeptes und der gesetzlichen Hintergründe, vornehmlich des Asylbewerberleistungsgesetzes.

Die Träger der Teilprojekte stellten ihre Arbeitsschwerpunkte und Angebote vor. Im Rahmen der Kooperation wurden die Möglichkeiten der effektiven Netzwerkarbeit geplant.

Die Arbeitssitze der Teilprojekte sind zentral gelegen, so dass die Projektteilnehmer die Einrichtungen gut zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen können. Positiv zu bewerten ist, dass die Arbeitsstandorte der Teilprojekte zum einen zentral und zum anderen örtlich eng miteinander verbunden sind, so dass ein regelmäßiger Austausch der Mitarbeiter gewährleistet ist.

Themen und Inhalte der Teamsitzungen:

Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Projekt, Austausch über das Klientel

„Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“,

z. B. Besonderheiten des Aufenthaltsstatus und die gesetzlichen Hintergründe.

Erstellen eines Arbeits- und Zeitplanes für 2 Jahre (1.10.2008 bis 31.10.2010)

Informationen zum Datenschutz

Bekanntmachen der regionalen Amtsstrukturen, z. B. Agentur für Arbeit, Fallmanagement, Funktionen der Kompetenzagentur und Sachbearbeiter SGB II, Gesetzliche Hintergründe von Hartz IV und SGB III.

Werbemaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit (Internetpräsenz und Flyer) Werbegeschenke

Dokumentationsvereinbarung und Aktenführung

Vorstellen der Dokumentationsformen:

Gemeinsame Datenbank mit Zugriffsmöglichkeit für alle Projektmitarbeiter,

führen von Tagesberichten, Individueller Förderplan,

Einverständniserklärungen wegen Datenschutz und Zielvereinbarungen

Koordination der Arbeitsgruppen; insbesondere die altersgemäße Aufteilung der Personenkreise und Festlegung der Zuständigkeitsbereiche.

Ein wesentlicher Aspekt der Zusammenarbeit ist die Installation einer regelmäßig durchgeführten Teambesprechung, die einmal wöchentlich mit allen Beteiligten stattfindet und protokollarisch festgehalten wird. Die Inhalte und Themen der ersten Teambesprechungen waren insoweit das Vorstellen der

Teilprojekte, die Teambildung, die Einarbeitung in das Projekt, Abgleichen der Konzepte und der Austausch über die wichtigsten Netzwerkpartner.

Speziell wurden Informationen zum Datenschutz vermittelt und die regionalen Amtsstrukturen vorgestellt. Des Weiteren wurden Werbemaßnahmen und eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Projektes geplant.

Es wurde eine Datenbank eingerichtet, zu der alle Projektmitarbeiter Zugriff haben.

Die Planung der Teilnehmerakquise war ein wesentlicher Bestandteil der ersten Projektphase.

Gemeinsam wurde überlegt, in welchem Rahmen und Umfang eine zielgerechte Akquise gestartet werden kann. Die Akquise wurde in Form von persönlichen Erstgesprächen durchgeführt. Zu den Erstgesprächen wurden die jeweiligen Teilnehmer von Amts wegen per Post eingeladen. Die Erstgespräche fanden an den Arbeitsstandorten der jeweiligen Projektträger statt. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Personenkreise im Hinblick auf Alter und Angebotsstruktur wurden die Gespräche individuell gestaltet.

Die Erstgespräche wurden von allen Projektträgern in „Individuellen Förderplänen“ im sog. Profiling dokumentiert. Diese Förderpläne werden regelmäßig in der gemeinsamen Datenbank erfasst, so dass alle Projektträger in die beruflichen Werdegänge sowie die persönlichen Daten Einblick haben und dadurch die Kooperation und Zusammenarbeit gefördert wird. Wichtig ist hierbei die Einhaltung des Datenschutzes vor allem im Hinblick auf sensible Daten.

Bereits in den ersten Wochen zeigte sich, dass ein regelmäßiger Austausch im Team, vor allem im Hinblick auf die Akquise, sehr wichtig und effektiv war.

Das Ziel der Teilnehmerakquise ist eine regionale Bestandsaufnahme der Projektteilnehmer und eine Bedarfsermittlung, damit zukünftige Arbeit zielgerichtet geplant werden kann.

Die Akquise gibt Informationen über die Lebenssituation der Teilnehmer, die schulische Laufbahn und den angestrebten beruflichen Werdegang.

So ist es im nächsten Schritt dem Team möglich, mit dem Hintergrund der Analyse die Teilnehmer in Zukunft individuell und zielgerichtet zu fördern und weitere Vorgehensweisen zu entwickeln.

In dieser Arbeitsphase wirkte sich der Erfahrungshintergrund von Seiten der Projektleitung in Bezug auf die rechtlichen und kulturellen Besonderheiten des Klientels sehr fördernd aus.

2. Landkreis Hersfeld-Rotenburg

2.1. Finanzbericht

(nur im Original)



3. VIA e.V. Verein zur Integration von Arbeitskräften

3.1. Jobmarketmanagement – Bernd Mügge

Arbeitssitz des „Jobmarketmanagers“

Der Arbeitssitz des Jobmarketmanagers befindet sich in dem Gebäude des Fachdienstes Migration. Der Standpunkt ist in der Nähe der Sprachschule des IB und dem Büro des „Interkulturellen Jobcoachings“. Das Büro ist zentral gelegen, so dass es gut für die jugendlichen Projektteilnehmer erreichbar ist.

Stellenbeschreibung des Jobmarketmanagers

Die Funktion des Jobmarketmanagers ist als eine Dienstleistung für kleinere und mittlere Unternehmen zu definieren. Schwerpunkt der Arbeit des Jobmarketmanagers ist die intensive Beratung von Unternehmen mit dem Ziel der Ausbildungsplatzfindung bzw. Arbeitsplatzvermittlung.

Der Jobmarketmanager ist ein wichtiger Vermittler für die einzelnen Teilprojekte. Im Wesentlichen ist er für die Akquise von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für die Personengruppen des Jobcoachings, Vermittlungscoachings und Internationalen Bund zuständig. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den Projektverantwortlichen durch regelmäßige Teamsitzungen.

Zusätzlich akquiriert und betreut der Jobmarketmanager den in seinen Zuständigkeitsbereich fallenden Personengruppe und zwar die Berufstätigen und Auszubildenden.

Insbesondere übernimmt der Jobmarketmanager nachstehende Aufgabengebiete

1. Beratung kleiner und mittelständischer Unternehmen
2. Motivation dieser Unternehmen, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu schaffen, sowie bestehende Arbeitsverhältnisse auszubauen.
3. Ermitteln des Bedarfes von Qualifizierungen bereits Beschäftigter
4. Organisation von Qualifizierungsmodulen
5. Ausbildungsberatung bezüglich der Voraussetzungen, Ablauf und Inhalte der Ausbildung, Unterstützung bei Anträgen und Fördermitteln
6. Vernetzung mit dem Projekt „Ausbildung in Partnerschaft“
7. Zusammenarbeit mit Schule und Elternhaus im Bereich Ausbildung
8. Krisenmanagement bei auftretenden Problemen
9. Ansprechpartner für Betrieb und Teilnehmer

Vorgehensweise bei der Teilnehmerakquise

Wie bereits beschrieben, ist der Jobmarketmanager für die Ausbildungs- und Arbeitsplatzakquise von vier Personengruppen zuständig.

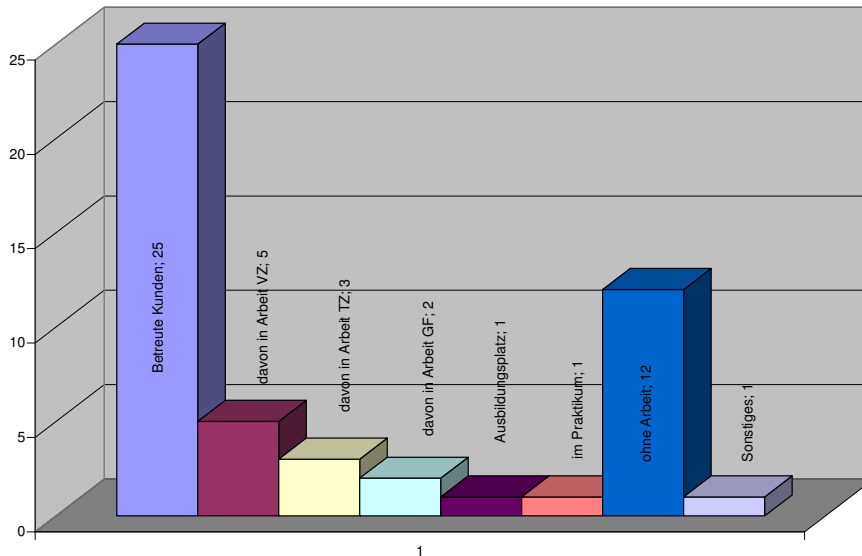
1. Personengruppe Schüler im Alter von 15 bis 25 Jahren
2. Personengruppe der Berufstätigen und Auszubildenden
3. Personengruppe für Integrationskreise und Sprachtests
4. Perspektive 50 +

Gemäß den Vorgaben ist in den ersten 12 Monaten des ESF-Projektes vorrangig der Personengruppe mit dem Aufenthaltsstatus § 104 a und § 23 Abs. 1 AufenthG zu bedienen.

Ziel ist es, diesen Personengruppe in Ausbildung bzw. Arbeit zu integrieren und somit in Zukunft unabhängig von staatlichen Unterstützungsleistungen zu machen.

Die jugendlichen Projektteilnehmer wurden zu den Erstgesprächen per Post von dem Jobmarketmanager eingeladen. Die Erstgespräche fanden in dem Büro des „Jobmarketmanager“ oder durch Hausbesuche statt.

Statistik über den Stand der zurzeit betreuten Kunden im Rahmen des Jobmanagement



Profiling und individuelle Förderpläne

Die Erstgespräche dienen der Bestandsaufnahme des Förderbedarfs der einzelnen arbeitssuchenden Erwachsenen. Bei den Erstgesprächen wird ein Profiling mit Hilfe des individuellen Förderplanes erstellt. Der zukünftige Berufs- bzw. Arbeitsplatzwunsch wird in den Förderplänen dokumentiert. Die Förderpläne unterstützen das ressourcenorientierte und zielstrebige Arbeiten mit den jugendlichen Projektteilnehmern. Durch die Erfassung der Profiling kann der Beratungs-, Vermittlungs- und Förderbedarf der einzelnen Teilnehmer kontinuierlich entwickelt und überprüft werden. Die erfassten Daten sind mit Einverständnis der Projektteilnehmer in der gemeinsamen Datenbank für alle Mitarbeiter der Teilprojekte einsehbar.

Bei Folgeterminen wird überprüft, ob das vereinbarte Ziel erreicht wurde oder neue Strategien entwickelt werden müssen.

Durch die regelmäßige Aktualisierung und Kontrolle der Förderpläne ist der Entwicklungsstand der Teilnehmer jederzeit nachvollzieh- und überprüfbar.

Besondere Förderprojekte als Angebote und Unterstützung für die Ausbildungsbetriebe

Von der Agentur für Arbeit und anderen öffentlichen Trägern werden Fördermaßnahmen für Ausbildungsplätze bzw. Arbeitsplatzbereitstellung angeboten. Diese finanziellen Unterstützungsangebote sollen bei der Vermittlung in Arbeit unterstützen und die Betriebe insoweit motivieren, neue Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze zu schaffen.

Im Landkreis Hersfeld-Rotenburg werden Arbeitgeber aufgesucht, um Praktikums-, Ausbildungs-, und Arbeitsstellen zu akquirieren. Dabei werden den Arbeitgebern die eigens erstellten Maßnahmenflyer überreicht.

Methoden der Kontaktaufnahme mit den Handwerksbetrieben

Der Jobmarketmanager unterstützt die Tätigkeit des „Interkulturellen Jobcoaching“. Die Schullaufbahnen bzw. Schulabschlüsse bilden eine wesentliche Grundlage bei der Ausbildungsplatzakquise.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Internetseite für das ESF-Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst EDV des Landkreises Hersfeld-Rotenburg erstellt und wird voraussichtlich im Monat Februar / März 2009 online gestellt.

Dokumentations- und Berichtswesen

Zum Dokumentieren der Tätigkeit werden Tagesberichte erstellt. Die Daten der Teilnehmer und ihr Profiling werden in einer Datenbank erfasst. Auch individuelle Förderpläne werden für jeden Teilnehmer erstellt.

Netzwerkpartner

Bei der Ausführung meiner Tätigkeiten kooperierte ich mit folgenden Netzwerkpartnern:

Fachdienst Migration (Träger der Grundsicherung)

Fachdienst Unternehmensservice (Akquise)

Zentraler Fachbereichsservice des Landkreises Hersfeld–Rotenburg

Fachdienst Migration (Bereich Asyl)

Kreishandwerkerschaft Bad Hersfeld
Industrie- und Handelskammer
Agentur für Arbeit (abH)
Regierungspräsidium
Regionale Arbeitgeber im Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Fazit und Ausblick

Die Vermittlung der Teilnehmer gestaltete sich aufgrund ihres Migrationshintergrundes als schwierig. Sie bedürfen deshalb einer langfristigen und auch personenbezogenen Unterstützung. Nur mit langfristig wirkenden Unterstützungsstrukturen ist einer weiteren Arbeitslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt entgegen zu wirken. Diese vielschichtigen Problemlagen gehen in sehr vielen Fällen mit steigender Mutlosigkeit und Fehleinschätzungen des eigenen Könnens einher.

Die Jugendlichen und Erwachsenen ohne Hauptschulabschluss sind schwierig in Ausbildung bzw. Arbeit zu vermitteln. Wegen mangelnder Deutschkenntnisse oder Lernbeeinträchtigungen haben diese Jugendlichen schlechte Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Hinzu kommen die Vorurteile und Berührungsängste der Betriebe gegenüber dem im Asylverfahren befindlichen Personenkreis. Den Jugendlichen fehlt zum Teil die Ausbildungsreife.

Zu klären ist, welche Ausbildungsmöglichkeiten für die besonders benachteiligten Jugendlichen in Zukunft zu realisieren sind.

3.2. Vermittlungscoaching – Martin Sygula

Arbeitssitz des Vermittlungscoachings

Das Büro des Vermittlungscoaches befindet sich in den Räumlichkeiten des Fachdienstes Migration / Landkreis Hersfeld-Rotenburg. Der Schulungsraum befindet sich im Erdgeschoss des selbigen Behördenzentrums. Im Schulungsraum befinden sich 3 vollständig eingerichtete Arbeitsplätze mit PC's für die Teilnehmer, sowie ein weiterer PC für den Vermittlungscoach, ein Beamer sowie diverse Schulungsutensilien.

Vermittlungscoaching (VC) - Durchführung

Akquise der Teilnehmer

Das Ziel des Vermittlungscoachings ist die Förderung der eigenständigen Entwicklung eines umsetzbaren beruflichen Ziels und die daraus folgende Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Anhand kooperativer Aushandlungsprozesse, wie Gegenüberstellung von individuellen Ressourcen und multiplen Problemlagen sowie Planung von Angeboten und Dienstleistungen, die von Dritten erbracht werden, soll die Vermittlung in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Durch gruppendynamische Prozesse werden die Teilnehmer dabei unterstützt, ihre individuellen Visionen zu entwickeln, sie zu verfolgen und sie dann letztendlich umzusetzen.

Das Vermittlungscoaching beinhaltet folgende Schwerpunkte, die ohne sprachliche Kenntnisse nicht behandelt werden können: *Gesprächsrunden, Gruppendynamische Prozesse, Diskussionen, Vermittlung beschäftigungs- und ausbildungsbezogener Grundlagen, Erarbeitung von beruflichen Visionen und Wünschen, Beseitigung von sogenannten „Stolpersteinen“, Fertigung von Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, etc.*

Das Vermittlungscoaching konnte in der Anfangsphase des Projektes nicht in dem geplanten Rahmen stattfinden, wie zunächst angedacht war. Bereits am 29.09.2008 wurden 9 Personen zum Vorbereitungsgespräch für das VC eingeladen. Von den 6 Personen, die das Angebot des Vorbereitungsgesprächs wahrgenommen haben, erschienen zunächst lediglich 4 als geeignet.

Am dritten Tag des VC musste allerdings festgestellt werden, dass die Durchführung aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse der Teilnehmer nicht umzusetzen war. Das VC wurde abgebrochen und die Teilnehmer wurden zum Internationalen Bund zwecks Sprachförderung begleitet und in die Gesamtliste (später Datenbank) eingepflegt.

Zum 24.10.2008 sowie zum 13.11.2008 wurden erneut 43 Personen zum Vorbereitungsgespräch eingeladen. 17 Personen haben das Angebot des Vorbereitungsgesprächs angenommen. Auch hier musste festgestellt werden, dass die meisten Teilnehmer nicht annähernd hinreichende mündliche Sprachkenntnisse besaßen.

Es konnten lediglich 3 Personen für das VC als geeignet eingestuft werden. Bei den eingeladenen Personen waren u.a. Personen dabei, die einer Beschäftigung nachgehen oder eine Schule besuchen. Diese Personen benötigen in ihrer jetzigen Situation kein Vermittlungscoaching. Grundsätzlich kann man aus den ersten 3 Vorbereitungsgesprächen ein folgendes Fazit ziehen:

Den Personen fehlten grundlegende Sprachfähigkeiten in der deutschen Sprache, die innerhalb des 6-wöchigen Vermittlungscoachings nicht hätten verbessert werden können.

Weitere Vorbereitungsgespräche folgen ab Januar 2009. Darüber hinaus endet der erste Sprachkurs des Internationalen Bundes voraussichtlich im März 2009. Die Teilnehmer des Kurses sind nach Ende des Sprachkurses für das VC vorgesehen.

Bei der Akquise der Teilnehmer wurden die zuständigen Sachbearbeiter des Fachdienstes Migration angesprochen. Aus dem Bereich der Bleibeberechtigten (§§ 104 a und 23 Abs.1 AufenthG) sowie aus dem Bereich der Personen, die einen Flüchtlingsstatus haben, konnten somit alle im Landkreis lebenden Personen in der Datenbank erfasst werden, die Leistungen nach dem SGB II oder AsylbLG erhalten. Die Erfassung projektrelevanter Teilnehmerdaten, welche ausschließlich durch persönliche Kontaktaufnahme gewonnen werden, wird aufgrund der bereits vorhandenen Personendaten erheblich erleichtert. Datenschutzrechtliche Vorgaben wurden strengstens eingehalten.

Fragebogen zwecks sprachlicher Selbsteinschätzung Motivation

Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse aus den vergangenen Vorbereitungs- und Informationsgesprächen mit den eingeladenen Personen musste zunächst festgestellt werden, welche Personen für das VC geeignet sind. Hierzu wurde ein Fragebogen erstellt, welcher neben den allgemeinen persönlichen Angaben, die aktuelle Tätigkeit/Beschäftigung sowie eine Selbsteinschätzung der sprachlichen Fähigkeiten beinhaltet.

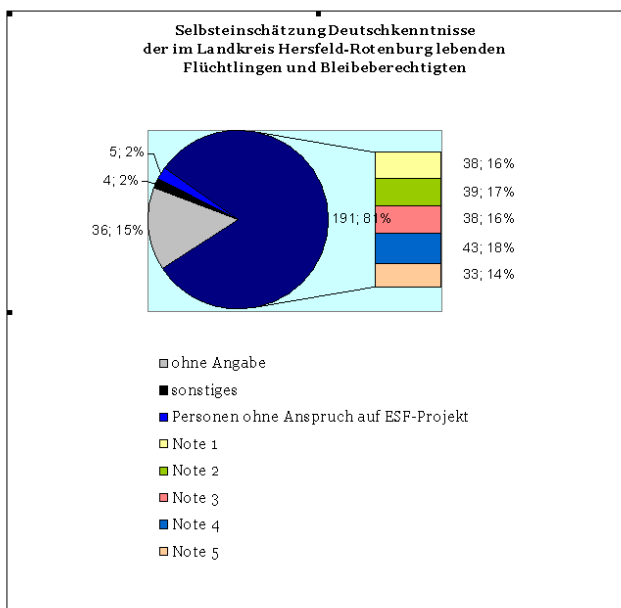
Der Fragebogen wurde an insgesamt 236 Personen entsandt. Zunächst wurden Personen aus Bad Hersfeld angeschrieben, zum späteren Zeitpunkt wurde die Befragung auf den gesamten Landkreis ausgeweitet. Auch bei dieser Vorgehensweise wurde auf die Daten der zuständigen Sachbearbeiter und Fallmanager (SGB II und AsylbLG) zurückgegriffen.

Am 21.11.2008 erfolgte die abschließende Auswertung aller eingegangenen Fragebögen. Die Einstufung der sprachlichen Einschätzung erfolgte in einem Fünfnotensystem. Note 1 bezeichnete sehr gute und die Note 5 sehr schlechte Sprachkenntnisse.

Insgesamt 191 Fragebögen waren im Bereich der sprachlichen Kenntnisse auswertungsfähig.

Der Rest von 45 konnte aufgrund fehlender oder unrichtiger Angaben nicht ausgewertet werden. Hinzu kamen Personen, die aufgrund des Aufenthaltstitels keinen Anspruch auf die Betreuung im Rahmen des Bundesprogramms haben.

Diagramm 1) Auswertung Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse.



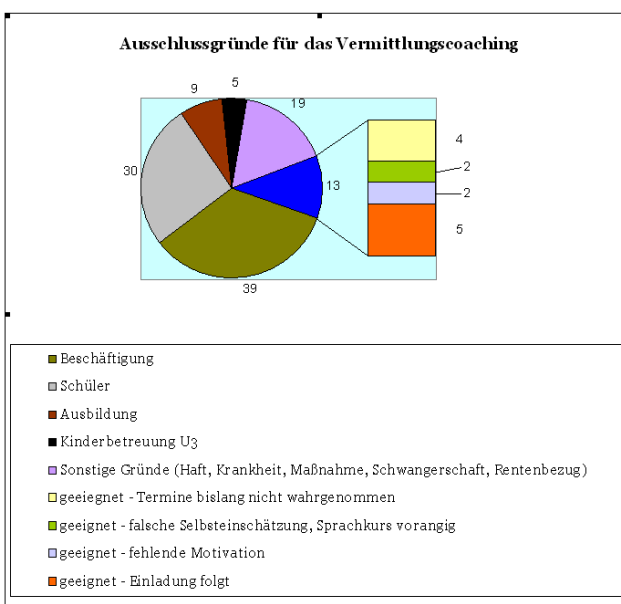
Für das Vermittlungscoaching können nur Personen ausgewählt werden, die sich mindestens mit der Note 3 bewertet haben (115 Personen). Dies erschien zunächst als sinnvoll.

Die restlichen Personen wurden in der Datenbank erfasst und für eine sprachliche Förderung vorgesehen.

Neben den hinreichenden Sprachkenntnissen können nur Personen in Betracht gezogen werden, die zurzeit keine Beschäftigung haben.

Der Fragebogen beinhaltete zusätzliche Angaben zur derzeitigen Beschäftigung. Das folgende Diagramm 2) zeigt die Anzahl der Personen, die tatsächlich für das Vermittlungscoaching geeignet sind:

Diagramm 2) Ausschlussgründe Vermittlungscoaching



Bei den 115 Personen stellt sich die Situation wie folgt dar:

39 Personen befinden sich in einer Beschäftigung.

30 Personen besuchen die Schule.

9 Personen absolvieren eine Ausbildung.

5 Personen betreuen eigene Kinder U3.

19 Personen sind wegen sonstigen Gründen nicht geeignet (Haft, Kinderbetreuung, etc).

13 von 115 Personen wären demnach (Auswertung) für das Vermittlungscoaching geeignet. Die bislang sprachlich ungeeigneten Personen, sind zunächst für Sprachkurse angedacht und können nach der sprachlichen Qualifizierung am VC teilnehmen. Für den 19.01.2009 sowie für den 26.01.2009 sind weitere

Vorbereitungsgespräche mit geeigneten Teilnehmern vorgesehen.

Einladungen werden am 05.01.2009 verschickt.

In den drei Monaten konnte beobachtet werden, dass sich die Motivationen der Teilnehmer, je nach Aufenthaltsstatus, Alter und Dauer des Aufenthaltes in Deutschland unterscheidet. Personen, die eine langjährige Aufenthaltsdauer haben (den größten Anteil bilden hier die Bleibeberechtigten) sind demotiviert, erschienen nicht zu Terminen oder hielten keine Vereinbarungen ein. Der Personenkreis der Flüchtlinge ist dagegen zum größten Teil leistungsbereiter und motivierter. Bei diesem Personenkreis sind allerdings die Vermittlungshemmnisse deutlich höher als bei den langjährig Geduldeten. Als größtes Vermittlungshemmnis sind die sprachlichen Fähigkeiten zu nennen. Darüber hinaus fehlt es oft an Mobilität, anerkannten Qualifikationen sowie an beruflichen Erfahrungen in Deutschland. Viele Angaben über die beruflichen Tätigkeiten im Heimatland können nicht oder kaum nachgewiesen werden, so dass die Lebensläufe oft nicht mehr als die persönlichen Angaben beinhalten. Ein weiteres Vermittlungshemmnis ist die Befristung des Aufenthaltes. Trotz der multiplen Vermittlungshemmnisse sind die Teilnehmer in erwartungsvoller Haltung.

Sprachstandsfeststellung

Nach den Erkenntnissen aus den ersten Vorbereitungsgesprächen und den zurückgesandten Fragebögen, wurde mit der Projektleitung vereinbart, Sprachstandsfeststellungen durchzuführen, um einen definitiven Stand über die Sprachfähigkeiten zu erhalten. Das Ergebnis aus den am 04/05.11.2008 und am 09/11.12.2008 durchgeführten Sprachstandsfeststellungen ist nicht überraschend:

Es wurden insgesamt mehr als 100 Personen eingeladen. Am Sprachtest haben lediglich 46 Personen teilgenommen. Die Auswertungen der Tests wurden durch eine Mitarbeiterin des Fachdienstes Migration durchgeführt und erfolgten nach der Sprachstandsfeststellung (Einstufungssystem) des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

46 Personen wurden mit folgendem Ergebnis getestet:

24 Personen - Alphabetisierungskurs.
22 Personen – Allgemeiner Sprachkurs

Punkteverteilung von 62 möglichen Punkten:

0 – 9 Punkte – 1 Person
10-19 Punkte – 13 Personen
20-29 Punkte – 3 Personen
30-39 Punkte – 2 Personen
40-49 Punkte – 3 Personen
50 – 59 Punkte 0 Personen
60 – 62 Punkte 0 Personen

Der Internationale Bund hat darüber hinaus 30 Personen getestet. Das Ergebnis ist aus der Statistik zu entnehmen.

Datenbank

Aufgrund der örtlich engen Zusammenarbeit mit dem zuständigen Träger für Grundsicherung und den Sachbearbeitern für AsylbLG konnten zunächst problemlos Teilnehmer aus dem Personenkreis der Bleibeberechtigten und Flüchtlinge akquiriert und erfasst werden. Die akquirierten Teilnehmer wurden im ersten Schritt in einer Excel-Tabelle erfasst. Problematisch bei Excel-Anwendungen ist die gleichzeitige Bearbeitung durch mehrere Mitarbeiter.

Um eine Transparenz sowie eine gleichzeitige Zugriffsmöglichkeit für alle Träger des Projektes sicherzustellen, wurde in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Zentraler Fachbereichsservice des Landkreises Hersfeld-Rotenburg eine Teilnehmerdatenbank (Microsoft Office Access) aus der bereits im Oktober 2008 eingerichteten Excel-Tabelle entwickelt. Diese beinhaltet neben den persönlichen Angaben alle projektrelevanten Angaben, wie Altersgruppe, Geschlecht, Aufenthaltsstatus, Behinderungen, Leistungsart, Bildungsweg, aktuelle Tätigkeit, etc.

Darüber hinaus kann im Bereich des Projektwerdegangs der Stundenaufwand je Teilnehmer pro Träger erfasst werden. Die Datenbank ermöglicht somit die individuelle Filterung von Personen hinsichtlich ihrer jetzigen Tätigkeit oder der Sprachkenntnisse (gewonnen durch den Fragebogen oder Sprachstandsfeststellungen). Durch diese in der Datenbank eingepflegten Daten, können Merkmale oder einzelne Personen individuell gefiltert und in Maßnahmen eingeplant werden.

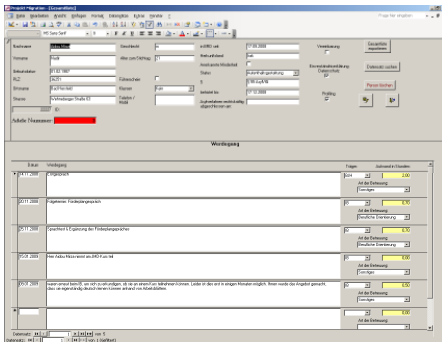


Abb.1)
Persönliche
Angaben.
Werdegang
mit
Stundenauf-
wand.

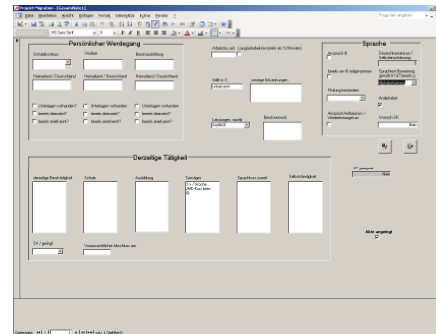


Abb.2)
Persönlicher
Werdegang,
derzeitige
Tätigkeit

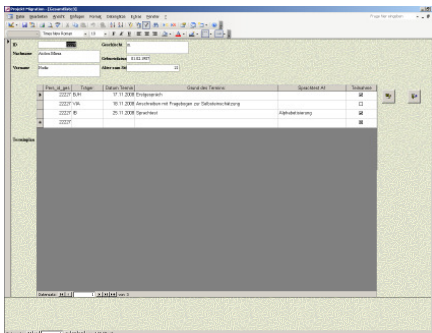


Abb.3)
Termine

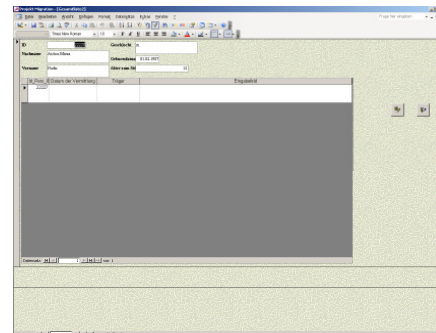


Abb.4)
Vermittlung

Flyer (Öffentlichkeitsarbeit)

Für die Öffentlichkeitsarbeit wurde ein Flyer entwickelt, der die Projekthalte der einzelnen Träger des Projektes „Interkulturelles Fallmanagement“ individuell darstellt und die jeweiligen Mitarbeiter mit Kontaktdaten beinhaltet. Der Flyer verweist auf die Förderung durch den ESF und ist mit den vorgeschriebenen Logos versehen (ESF, BMAS, XENOS und EU)

Es ist angedacht den Flyer in fünf verschiedene Sprachen zu übersetzen. Neben der deutschen Sprache soll der Flyer in die Sprachen Englisch, Französisch, Arabisch und Serbokroatisch übersetzt werden. Eine Marktprüfung erfolgt zurzeit. Neben örtlich ansässigen Übersetzern wurde u.a. die Fa. Inlingua in Fulda um die Einreichung eines Angebotes gebeten. Bislang ist dieses Angebot am günstigsten. Des Weiteren wurden drei Firmen für die Vervielfältigung der Flyer angeschrieben. Bislang wurden keine Angebote eingereicht.

Netzwerkpartner

- Träger für Grundsicherung (Fachdienst Migration)
- Bereich Asyl (Fachdienst Migration)
- Fachdienst Unternehmensservice (Akquise)
- Zentraler Fachbereichsservice des Landkreises Hersfeld-Rotenburg
- Ausländerbehörde

4. BJH, Berufs- und Jugendhilfe Bad Hersfeld – Heike Schake (Jobcoach)

Arbeitssitz des „Interkulturellen Jobcoachings“

Das Jobcoaching-Büro befindet sich im Hinterhaus des Bewerbercafés „Alte Schmiede“ in Bad Hersfeld. Der Standpunkt ist in der Nähe des Fachdienstes Migration und der Sprachschule des IB. Aufgrund der zentralen Lage ist das Büro sehr gut für die jugendlichen Projektteilnehmer zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.

Vorgehensweise bei der Teilnehmerakquise

Gemäß den Vorgaben des ESF ist in den ersten 12 Monaten des Projektes vorrangig der Personenkreis mit dem Aufenthaltsstatus § 104 und § 23 zu bedienen.

Ziel ist es, diesen Personenkreis in Ausbildung bzw. Arbeit zu integrieren und somit in Zukunft unabhängig von staatlichen Unterstützungsleistungen zu machen. Dieser Personenkreis wurde in den Erstgesprächen und durch eine Informationsveranstaltung auf die besondere Mitwirkungspflicht bei der Ausbildungsplatzsuche hingewiesen.

Eine qualifizierte Schullaufbahn z. B. Realschul- oder Gymnasialabschluss mit dem Endziel Studium, ist im Rahmen des Projektes gleichwertig mit einem Ausbildungsplatz zu behandeln.

Insgesamt wurden in der Zeit vom 01.11.2008 bis 31.12.2008 33 Personen zwischen 15 und 25 Jahren akquiriert.

Aufteilung nach Aufenthaltsstatus

§ 60 (Duldung)	11 Personen
§ 55	6 Personen
§ 104	7 Personen
§ 23	5 Person
§ 25 (1-5)	3 Personen
Sonstige	1 Person

Die jugendlichen Projektteilnehmer wurden zu den Erstgesprächen vom Fachdienst für Migration eingeladen. Für die Bad Hersfelder Teilnehmer/innen fanden die Erstgespräche in dem Büro des „Jobcoachings“ statt.

Für die Projektstandorte Bebra und Rotenburg wurden die Erstgespräche an der Brüder-Grimm-Schule, der Berufsschule Bebra und der Jakob-Grimm-Schule Rotenburg durchgeführt.

Des Weiteren wurden einige Erstgespräche mittels eines vorher angemeldeten Hausbesuchs geführt. Hierbei erwiesen sich die Hausbesuche insgesamt als vorteilhaft. Inhalte und Themen der Hausbesuche waren unter anderem die Projektvorstellung und eine Ausbildungsplatzberatung. Durch die Hausbesuche konnte eine tragfähige Vertrauensbasis zu den Eltern und Jugendlichen hergestellt werden. Die Kontakte, die durch Hausbesuche hergestellt wurden, erwiesen sich als sehr zuverlässig und beständig.

Profiling und individuelle Förderpläne

Die Erstgespräche dienen der Bestandsaufnahme des Förderbedarfs der einzelnen Jugendlichen, um im Rahmen des Projektes ein individuelles Jobcoaching zu gewährleisten.

Bei den Erstgesprächen wird ein individueller Förderplan erstellt und von den Jugendlichen oder deren Eltern eine Einverständniserklärung zum Datenschutz unterzeichnet.

Schwerpunkt der Erstgespräche, die in der Regel mindestens eine Stunde dauern, ist die Projektvorstellung von Seiten des Jobcoachs und die Bestandsaufnahme der derzeitigen Lebenssituation der Jugendlichen. Die Schulbiografie sowie der zukünftige Berufs- bzw. Ausbildungsplatzwunsch werden in den Förderplänen dokumentiert. Die Förderpläne unterstützen das ressourcenorientierte und zielstrebige Arbeiten mit den jugendlichen Projektteilnehmern. Durch die Erfassung der Profiling kann der Beratungs-, Vermittlungs- und Förderbedarf der einzelnen Teilnehmer kontinuierlich entwickelt und überprüft werden.

Durch die Erfassung der Profiling in der gemeinsamen Datenbank können alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Teilprojekte die Maßnahmen unterstützen.

Reflexion zum Einsatz der individuellen Förderpläne

Der Einsatz der individuellen Förderpläne und die Zielvereinbarungen zeigen sich im Verlauf der Maßnahme als äußerst sinnvoll. Die individuellen Förderpläne geben dem Jugendlichen sowie dem Jobcoaching Informationen über die Beratung und Planung des beruflichen Werdegangs. Mit den Jugendlichen und den Eltern werden ausführliche Erstgespräche geführt und es wird ein individueller Förderplan verfasst und Zielvereinbarungen getroffen. Bei Folgeterminen wird überprüft, ob das Ziel erreicht wurde oder neue Strategien entwickelt werden müssen.

Die Zielvereinbarung wird gemeinsam mit den Jugendlichen im Hinblick auf ihre Stärken und Schwächen gemeinsam erarbeitet, so dass der Jugendliche durch seine Eigenverantwortung und Zielsetzung lernt, sich selbst einzuschätzen. Die Selbst- und Fremdwahrnehmung wird mittels Reflexionsgesprächen geübt. Ein wesentlicher Aspekt dieser Zielvereinbarungen ist, dass die Jugendlichen die Zielvereinbarungen persönlich erarbeiten und unterschreiben und somit verbindlich erklären, welche Ziele sie erreichen wollen. Durch die Dokumentation der Förderpläne ist der Entwicklungsstand des Jugendlichen jederzeit nachvollzieh- und überprüfbar.

Projektvorstellung an den Schulen und sonstigen Einrichtungen

Derzeit haben laut Statistik (Stand 31.12.2008) 57 Teilnehmer einen Schülerstatus.

Bezogen auf das Projekt bedeutet dies eine Kooperation mit 10 Schulen und 3 sonstigen Bildungseinrichtungen im Kreis Hersfeld-Rotenburg.

Das Projekt „Interkulturelles Jobcoaching“ wurde von dem Jobcoach der BJH an den unterschiedlichen Schulstandorten den Schulleitern, Lehrern der Hauptschulzweige, den Schulsozialarbeitern, Jugendzentren und Bewerbercafés im Bereich Bad Hersfeld / Bebra und Rotenburg persönlich vorgestellt. Mithilfe eines Projektflyers wurden die einzelnen Einrichtungen über die konzeptionellen Schwerpunkte informiert.

Verteilung der Jugendlichen an den Schulen

Insgesamt wurde die Unterstützung durch das Interkulturelle Jobcoaching von den Schulleitungen mit Interesse aufgenommen. In den ersten 8 Wochen seit Projektbeginn konnte eine gute Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit mit den Schulen im Kreisgebiet hergestellt werden.

Die Projektteilnehmer sind an folgenden Schulstandorten verteilt:

Gesamtschule Geistal, Bad Hersfeld, Schulsozialarbeit und Jobcoach
Gesamtschule/Europaschule Obersberg, Bad Hersfeld, Schulsozialarbeit, Jobcoach
Berufsfachschule und Berufliches Gymnasium Obersberg mit Kompetenzagentur
Konrad-Duden-Schule Bad Hersfeld, Schulsozialarbeit und Jobcoach
Brüder-Grimm-Schule Bebra, Schulsozialarbeit und Jobcoach
Berufsfachschule Bebra, kfm. Bereich, Kompetenzagentur
Berufsschule Bebra, BGJ Metall, Kompetenzagentur
Jakob-Grimm-Schule Rotenburg, Schulsozialarbeit und Jobcoach
Schub-Klasse Bad Hersfeld
Berufsvorbereitungsmaßnahme (BvB) Kreishandwerkerschaft Bad Hersfeld
Schulen für Lernbehinderung
Bad Hersfeld Friedrich-Fröbel-Schule
Rotenburg, Heinrich-Auel-Schule

Zusammenfassend verfolgen die Jugendlichen folgende Schullaufbahnen:

Hauptschul- und Realschulabschluss, Mittlere Reife an Berufsfachschulen Bereiche Medizin und Kaufmännisch, Eibe-Maßnahmen mit dem Ziel Hauptschulabschluss, Berufsgrundbildungsjahr und BvB
Schulen für Lernbehinderung mit dem Ziel Hauptschulabschluss
Vereinzelte Jugendliche verfolgen eine akademische Laufbahn im Bereich Medizin oder Wirtschaft und Verwaltung.

In den Schulen ist in der Regel Schulsozialarbeit installiert.

Zusammenarbeit mit den Jobcoachs aus dem Projekt „Interkulturelles Übergangsmanagement“

In dem Projekt „Interkulturelles Übergangsmanagement“ sind 5 Jobcoachs ebenfalls bei dem Träger BJH beschäftigt und an verschiedenen Schulen eingesetzt. In diesem Job-Coach-Team ist das Teilprojekt „Interkulturelles Fallmanagement“ vertreten durch Fr. Schake integriert.

Kooperation mit den Berufsorientierungsangeboten der Kreishandwerkerschaft Bad Hersfeld

Zur Förderung der Berufsorientierung gibt es externe Angebote von der Kreishandwerkerschaft Bad Hersfeld. Die Kreishandwerkerschaft bietet in Kooperation mit den anliegenden Gesamtschulen für die Klassen H 8 und H 9 dreiwöchige Berufsorientierungspraktika in den Bereichen Metall, Bau und Heizung/Sanitär an. Zusätzlich bietet die Kreishandwerkerschaft 1 x wöchentlich nachmittags in ihren Probierwerkstätten die Möglichkeit der Berufserprobung in den Berufsfeldern Metall, Elektro-, Holz- und Bauhandwerk an. Die Jugendlichen aus dem Projekt „Interkulturelles Fallmanagement“ können an diesen Nachmittagen ihre beruflichen Kompetenzen erproben.



Merkmale der Teilnehmer, Probleme und Hindernisse

In der Phase der Akquise fiel auf, dass die zum Erstgespräch eingeladenen Jugendlichen wiederholt unentschuldig fehlten. In diesen Fällen suchte die sozialpädagogische Fachkraft die Familien zum Erstgespräch auf und erstellte individuelle Förderpläne zu Hause.

Nach Einschätzung der Mitarbeiterin sind die Jugendlichen im Asylbewerberverfahren im Umgang mit Behörden unsicher, da sie um ihren Aufenthaltsstatus fürchten. Dies gilt besonders, wenn der Aufenthaltsstatus im Duldungsverfahren anhängig ist.

Dementsprechend ist es die Aufgabe des Jobcoachs ein Vertrauensverhältnis zu den Familien im Asylbewerberverfahren aufzubauen und sie über die Ziele und Absichten des Projektes zu informieren und dadurch die Berührungängste im Umgang mit den Behörden zu beseitigen.

Die Sozialpädagogische Fachkraft sieht sich somit als Vermittlungsperson zwischen Fachdienst für Migration und Familien im Asylbewerberverfahren.

Um diesen Leitgedanken zu erreichen, bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Fachdienst Migration und dem Projekt „Interkulturelles Jobcoaching“.

Begleitung von Jugendlichen während der schulischen Ausbildung

Ein Aufgabenschwerpunkt des Projekts ist die Beratung der jugendlichen Projektteilnehmer bei der Schullaufbahnplanung. Im Anschluss an den Hauptschulabschluss strebt die Mehrheit der jugendlichen Projektteilnehmer anstelle einer beruflichen Ausbildung höhere Schullaufbahnen an.

Hierzu gehört der Übergang in die H 10 oder auf Berufsfachschulen mit den Schwerpunkten Medizin oder Wirtschaft und Verwaltung zur Erlangung der mittleren Reife. Dieser Qualifikation schließt sich der Besuch von Fachoberschulen im Hinblick auf einen Studienplatz an.

Bei der Wahl der Schullaufbahnen fällt auf, dass vereinzelte Jugendliche aufgrund von persönlicher Fehleinschätzung Bildungswege einschlagen, für die sie nicht qualifiziert sind und somit erfolglos die Schullaufbahn aufgrund schlechter Noten beenden müssen.

Die klassischen Handwerksberufe werden von den Hauptschulabsolventen nicht angestrebt. Ziel ist in der Regel eine hochqualifizierte Ausbildung.

Insoweit hat das Projekt die Aufgabe, gemeinsam mit den Jugendlichen durch intensive Begleitung im Berufswahlprozess eine geeignete, realisierbare Bildungslaufbahn, die den Fähigkeiten des Jugendlichen entspricht, zu entwickeln. Hierzu gehören insbesondere die Ausbildungsplatzberatung und Bewerbungstraining mit Vorbereitung auf Einstellungstests und Vorstellungsgespräche.

Methode: Intensive Einzelfallhilfe

Schwerpunkt des Interkulturellen Jobcoachings ist die intensive Unterstützung junger Menschen zwischen 15 und 25 Jahren mit der Zielgruppe Bleibeberechtigter und Flüchtlinge durch Bildungswegebegleitung und Case Management beim Übergang Schule und Beruf.

Zu den Verfahrensweisen gehörten in der Anfangsphase des Projektes die Erst- und Beratungsgespräche in Schulen und bei Hausbesuchen. Eine aktive Elternarbeit ist in diesem Projekt anzustreben. Die Eltern der Projektteilnehmer gehören meistens zu dem Personenkreis der SGB II-Empfänger, sie sind seit Jahren keiner Berufstätigkeit nachgegangen und dementsprechend haben die Jugendlichen nicht gelernt, ihren Lebensalltag auf eine Berufstätigkeit auszurichten. Die Eltern sind für die Notwendigkeit einer Arbeitsaufnahme zu sensibilisieren und sie müssen erkennen, dass es für die Zukunft ihrer Kinder wichtig ist, eine berufliche Perspektive in Deutschland zu haben, damit sie zukünftig ohne finanzielle Unterstützung vom Amt ihren Lebensunterhalt finanzieren können.

Auffallend ist, dass die jungen Menschen in dem Projekt unterschiedlich mit dem Jobcoaching-Angebot umgehen.

Vor allem in Bebra begegnen die jugendlichen Projektteilnehmer dem Interkulturellen Jobcoaching sehr misstrauisch. Deshalb ist es in dieser Region erforderlich, überwiegend mit der Methode der Hausbesuche zu arbeiten. In Zukunft ist für die Projektmitarbeiterin aufzuklären, wo die Gründe für dieses zurückhaltende und skeptische Verhalten liegen. In jedem Fall konnte durch die individuellen Hausbesuche ein zuverlässiges und vertrauenswürdiges Arbeitsklima geschaffen werden, welches ein gutes Fundament für die zukünftige Zusammenarbeit mit den Projektteilnehmern und deren Eltern darstellt.

Des Weiteren leben in der Region Bebra mehrere Jugendliche zwischen 20 und 25 Jahren, die keinen Hauptschulabschluss haben und seit mindestens 1 – 2 Jahren ohne berufliche Perspektive sind. Gerade diese Jugendlichen sind sehr schwer für die Jobcoachings erreichbar. Hier bedarf es zukünftig einer sehr engen Zusammenarbeit zwischen Jobcoaching und den Familien, um die Jugendlichen zu aktivieren.

Dieser Personenkreis hat einen besonders intensiven Beratungs- und Förderbedarf, z. B. durch zusätzliche Deutschförderung. Die Jugendlichen haben sich oft ihren Lebensalltag jenseits der Berufstätigkeit organisiert und sind schwer für eine berufliche Laufbahn zu motivieren. Hierzu gehört eine enge Zusammenarbeit zwischen Jobcoaching und SGB II-Sachbearbeitung sowie eine verstärkte individuelle Beratung der betroffenen Projektteilnehmer.

Fortbildungen

Zur Erlangung einer guten Zusammenarbeit zwischen Eltern/Schule, Jobcoaching und Schulsozialarbeit wird im Februar 2009 in Kooperation mit den Schulsozialarbeitern und Lehrern der projektteilnehmenden Schulen sowie den Jobcoachs ein 3-tägiges Seminar durchgeführt.

Ziel dieses Seminars ist die Erstellung einer Konzeption zum Thema „Elternarbeit an Schulen“ in Zusammenarbeit mit Lehrern, Schulsozialarbeit und Jobcoaching.

Schlussfolgerung

Ein erheblicher Teil der Projektteilnehmer hat trotz mehrfacher Versuche keinen Hauptschulabschluss.

Die betroffenen Jugendlichen konnten auch in besonderen Maßnahmen wie z. B. Eibe, FauB oder BvB Maßnahmen nicht ihren Hauptschulabschluss erwerben. Begründet ist dies in dem unzuverlässigen und unmotivierten Arbeitsverhalten und wegen Lernbehinderungen.

Aufgrund der schulischen Biografie der Projektteilnehmer und wegen mangelnder Deutschkenntnisse oder Lernbeeinträchtigungen haben diese Jugendlichen schlechte Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Hinzu kommen die Vorurteile und Berührungängste der Betriebe gegenüber dem im Asylverfahren befindlichen Personenkreis. Den Jugendlichen fehlt zum Teil noch die Ausbildungsreife.

Zu klären ist, welche Ausbildungsmöglichkeiten für die besonders benachteiligten Jugendlichen in Zukunft zu realisieren sind.

Alternative ist die Vermittlung in ansässige BvB-Maßnahmen oder andere geeignete Angebote der Arbeitsförderung zur Erlangung der Ausbildungsreife.

Der Ausbildungsmarkt 2009 im Bereich Hersfeld-Rotenburg bietet zwar ausreichend Ausbildungsplätze, jedoch häufig nur für Jugendliche mit einem qualifizierten Realschulabschluss.

Insgesamt ist festzuhalten, dass das Projekt „Interkulturelles Fallmanagement“ in der Anfangsphase gut angelaufen ist. Die Kooperation mit den Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen ist installiert und insoweit zukünftig eine gute Netzwerkarbeit zu erwarten.

Die statistischen Zahlen der Bedarfsanalyse ergeben, dass im Rahmen des Projektes in den nächsten 2 Jahren eine umfangreiche Förderung der Projektteilnehmer zu erwarten ist.

In Anbetracht der derzeitigen Weltwirtschaftskrise ist eine Vermittlung in Ausbildung und Arbeit nicht unmittelbar zu erzielen.

Alternatives Ziel ist die Unterstützung der Jugendlichen bei der Bewältigung ihres Lebensalltags mit dem Fernziel der Integration in die Arbeitswelt. Im Hinblick auf den Übergang Schule und Beruf besteht vor allem Förderbedarf im Bereich der Deutschförderung. Weiterhin ist aufzuklären, ob die schulischen Leistungsdefizite ihren Ursprung in einer Lernbehinderung oder im Bereich der fehlenden Deutschkenntnisse haben.

Die Externen Kooperationspartner:

1. 10 Gesamtschulen
2. Berufsfachschule und Berufsschule Bebra
3. Schulen für Lernhilfe Bad Hersfeld und Rotenburg
4. Kompetenzagentur
5. Bewerbercafe Bad Hersfeld und Rotenburg
6. Jugendzentren Bad Hersfeld, Bebra und Rotenburg
7. Fallmanagement SGB II der Kommunalen Vermittlung in Arbeit
8. Projekt „Interkulturelles Übergangsmanagement“, XENOS – Integration und Vielfalt
9. Kreishandwerkerschaft Hersfeld
10. Schub-Klasse Bad Hersfeld
11. Wohnheim für Asylbewerber in Bad Hersfeld
12. Agentur für Arbeit
13. Hephata Diakonie, Anbieter für Sozialtraining an Schulen und sonstigen Einrichtungen

5. Internationaler Bund – Joanna Lalko

Rahmenbedingungen

Der Sprachkurs, in dem der Fokus auf der Arbeitswelt liegt, wird beim Internationalen Bund e.V. in Bad Hersfeld durchgeführt. Der Stundenumfang des Kurses beträgt 600 h, von denen bis zum Stichtag, dem 31.12.08, 220 Kursstunden durchgeführt wurden. Somit ist das voraussichtliche Ende des Kurses am 22.04.09.

Der Personenkreis, der an dem Kurs teilnimmt, wurde anhand der Datenbank und in Kooperation mit anderen Projektmitarbeitern ausgewählt. Der Sprachkurs begann am 22.10.08 mit zunächst 23 Teilnehmer/innen. Mit ihnen wurde im Vorfeld ein Sprachtest durchgeführt sowie ein Profiling angelegt. Die Angaben der TN wurden sowohl in persönlichen Akten als auch in der Datenbank erfasst, so dass eine Übersicht über alle Projektteilnehmer/innen geschaffen wurde. Die TN unterschrieben eine Datenschutzerklärung, die es den Projektträgern erlaubt, die personenbezogenen Informationen untereinander auszutauschen, um die TN adäquat zu fördern.

Der Sprachkurs wird von zwei Lehrkräften betreut und einer EDV-Kraft unterstützt sowie seit 17.11.08 von einer sozialpädagogischen Mitarbeiterin begleitet. Der Unterricht findet an fünf Tagen in der Woche von 8:00 Uhr bis 12:15 Uhr statt, mit zwei Pausen von jeweils 15 Minuten. Vom 22.12.08 – 02.01.09 fand eine Kurspause statt.

Für die Durchführung des Kurses stehen folgende Räumlichkeiten zur Verfügung:

- ein Unterrichtsraum
- ein PC-Raum,
- ein anteilig genutzter „Sozialraum“ sowie ein anteilig genutztes Büro.

Bei persönlichen Gesprächen und Beratungen, Gruppenarbeit, Team-Teaching sowie Internet-Recherche kann auf die Räumlichkeiten zurückgegriffen werden. Es ist geplant, ein gesondertes Büro für das Projekt einzurichten.

Die Teilnehmer/innen

Anfangs begann der Kurs mit 23 TN, da aber einige aus unterschiedlichen Gründen, wie Umzug oder Arbeitstätigkeit, nicht mehr teilnehmen, waren am Stichtag, dem 31.12.08, 19 TN im Kurs. Davon vier weiblich und 15 männlich. Die TN stammen aus acht Ländern und gehören dem christlichen, muslimischen und yezidischen Glauben an. Folgende Herkunftsländer sind in dem Kurs vertreten: Algerien, Äthiopien, Eritrea, Irak, Iran, Libanon, Syrien und Jemen.

Das Alter der TN umfasst eine Spanne von 19 bis 43 Jahren. Die Gruppe der 19 – 25-jährigen ist mit 8 TN vertreten, die Gruppe der 25 – 30-jährigen ist mit 4 TN vertreten, 7 TN sind älter als 30 Jahre.

Die Aufenthaltsdauer der TN in Deutschland variiert von einem Jahr bis zu 21 Jahren. Wobei ein längerer Aufenthalt in zwei Ausnahmefällen vorliegt. Überwiegend sind die meisten TN (17) kürzer als zwei Jahre in Deutschland.

Zum Stichtag hatten von 19 TN:

- 12 eine Aufenthaltsgestattung
- 5 eine Duldung
- 2 TN einen *verfestigten Aufenthaltstitel*.
- 13 TN war es nicht gestattet einer Erwerbstätigkeit nachzugehen
- 1 TN bezog Leistungen nach SGB II und wurde vom Fallmanager während des Kurses für eine kurze Zeit in ein Arbeitsverhältnis vermittelt.
- Bei einem Teilnehmer war es ab Mitte Dezember absehbar, dass dieser Anfang Januar in den Personenkreis fallen wird, der zum Leistungsbezug nach SGB II berechtigt ist.
- 3 Personen konnten einer Erwerbstätigkeit nach Erlaubnis der Ausländerbehörde nachgehen und eine Person ging einer geringfügigen Beschäftigung nach, so dass sie nur an drei Tagen in der Woche am Unterricht teilnahm.

Unterrichtsinhalte

Neben der Vermittlung der deutschen Grammatik liegt das inhaltliche Hauptaugenmerk des Kurses auf der Arbeitswelt und allem, was mit einer Erwerbstätigkeit verbunden ist. Ein weiterer Baustein sind die Übungen des freien Redens, die regelmäßig durchgeführt werden, um die Kommunikation in deutscher Sprache zu

erweitern. Einmal in der Woche findet ein Team-Teaching statt, währenddessen ist der Kurs in zwei Gruppen aufgeteilt, um die TN auf entsprechendem Niveau zu fördern.

Außer dem Klassenraum steht den TN ein PC-Raum zur Verfügung, in dem sie selbstständig an den Computern arbeiten können. Diese Möglichkeit wird regelmäßig genutzt. Die TN werden bei der Nutzung der PC's und des Internets begleitet.

Sozialpädagogische Betreuung

Neben den Kursteilnehmer/innen werden ebenfalls andere Projektteilnehmer/innen betreut, mit denen Sprachtests, Beratungen sowie Profilings durchgeführt werden, um in Zusammenarbeit mit den anderen Projektträgern angemessene Möglichkeiten der Förderung zu suchen. Außer den Personen, die am Sprachkurs teilnehmen bzw. teilgenommen haben, wurden 17 weitere Projektteilnehmer/innen im Rahmen von Beratung, Profiling und Sprachtest betreut. Es finden ebenfalls Unterrichtsbesuche statt, in denen zusätzliche kulturelle Themen oder auch Problemstellungen innerhalb des Kurses besprochen werden.

Die TN haben jederzeit die Möglichkeit sich an die Sozialbetreuerin zu wenden, wenn sie Fragen zu unterschiedlichen Themenbereichen, wie z.B. Ausbildungsmöglichkeiten oder individuelle Orientierungshilfen benötigen. Zu Fragen und Problemen den Kurs betreffend findet ein regelmäßiger Austausch mit dem Klassensprecher statt.

Kooperationspartner

Neben den Projektträgern ist die Zusammenarbeit mit der Heimleitung von großer Bedeutung, wenn es um die Betreuung der TN geht. Der regelmäßige Austausch ermöglicht eine effizientere Arbeitsweise und vermittelt ein konkreteres Bild über die TN und die Möglichkeiten zur Einleitung konkreter Maßnahmen. Für rechtliche Fragen ist neben der Projektleitung auch die Heimleitung eine wichtige Anlaufstelle. Fallspezifisch werden aber auch die Anwälte sowie das Amts- oder Landgericht befragt. Weitere Gesprächspartner für die Beratung waren der Hessische Flüchtlingsrat, das Diakonische Werk, die Ausländerbehörde und diverse Übersetzer. Wesentliche Unterstützung leisten die Mitarbeiterinnen des Internationalen Bundes, die ihre jahrelangen Erfahrungen in der Arbeit mit Migranten in das Projekt einbringen.

Schlussfolgerung

Die Zielsetzung, die TN für den Ausbildungsmarkt sowie für weiterführende Schulen zu qualifizieren, konnte nicht erreicht werden, da die meisten TN aufgrund ihres Alters nicht in eine Ausbildung oder an eine Schule vermittelt werden können. Des Weiteren lagen bei der Mehrheit der TN keine Bildungsnachweise aus den Heimatländern vor, die in Deutschland anerkannt werden. So ist auch die Vermittlung von Fachpersonal schwierig.

Die TN wiesen am Anfang große Sprachdefizite auf, so dass das Hauptaugenmerk auf die Vermittlung der deutschen Sprache gelegt wurde. Geplante Werksbesichtigungen und gezielte Vermittlung in Arbeit und Praktikum wurden nur bei einigen wenigen fokussiert, bei denen es sowohl der Kenntnisstand der deutschen Sprache als auch die Rechtslage erlaubt, sie in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Diese TN wurden individuell beraten. Statt der geplanten intensiven Vorbereitung auf das Berufsleben, z.B. durch Training von Bewerbungssituationen in der Gruppe, wird der zweite Band des Arbeitsbuches erworben, anhand dessen der Unterricht gestaltet wird. Es wird zwar in der verbleibenden Zeit nicht möglich sein den zweiten Band des Arbeitsbuches durchzunehmen, die Themen, die für die Berufswelt wichtig sind, sollen aber weiterhin stärker berücksichtigt werden. Dazu gehören die Themenfelder: Beruf, Ausbildung, Jobsuche, kulturelle Unterschiede und Freizeitgestaltung.

Auch am Ende des Kurses werden nicht alle TN in der Lage sein, ein Praktikum zu absolvieren, da ihre Sprachkenntnisse nicht ausreichend sein werden. Es ist wichtig, dass weiterhin die Möglichkeit der Einzelförderung besteht, so kann ein intensiveres Arbeiten in kleineren Gruppen gewährleistet werden.

Viele der Beteiligten sind lernwillig und motiviert, die geringe Aussicht auf eine tatsächliche Anstellung oder die Möglichkeit einer Ausbildung stellt sich aber als großes Problem heraus.

Durch die Heterogenität der Gruppe gestaltet sich die Unterrichtsdurchführung schwieriger als bei anderen Kursen. Dabei spielen nicht nur die unterschiedlichen Altersstufen, Herkunftsländer und Kulturkreise oder die Aufenthaltsdauer eine Rolle, sondern auch die unterschiedliche Lernerfahrung und der oft unsichere Aufenthaltstitel, der mit vielen Einschränkungen verbunden ist und sich auf das individuelle Verhalten sowie auf die Lernleistungen auswirkt.

Lehrplan

Der Arbeits- und Zeitplan, der am Anfang des Projektes entwickelt wurde, konnte nicht in dem Rahmen eingehalten werden. Die Gründe liegen in der Heterogenität und Größe der Gruppe, in der oft ein strukturiertes und diszipliniertes Lernen nicht möglich war. Ein weiteres Problem sind die sehr unterschiedlichen Lernfähigkeiten, die aus der vorangegangenen Schulbildung resultierten. Übungen zur freien Rede wurden regelmäßig durchgeführt, waren aber nur schwer umsetzbar. Dies gilt ebenfalls für Rollenspiele. Für die Durchführung eines Bewerbungstrainings sind zu diesem Zeitpunkt nur ca. drei TN geeignet, so dass dieses noch nicht durchgeführt werden konnte. Es sind aber Rollenspiele geplant, in denen eine Bewerbungssituation nachgespielt wird.

Da die Gruppe mehr Zeit braucht und der Aufbau von Strukturen erforderlich ist, haben die Lehrkräfte beschlossen, das 2. Modul zu verschieben und mit dem zweiten Band des Arbeitsbuches „Berliner Platz“ fortzusetzen. So kann das Gelernte vertieft und verfestigt werden und es ist genug Zeit vorhanden, die Themen ausführlicher durchzuführen.

Lehrinhalte bis 31.12.09

- Zahlen & ABC
- Kennenlernen / gegenseitiges Vorstellen
- Alltagsthemen & Dialogübungen: Tagesablauf
- Einkaufen / der Supermarkt
- Kleidung kaufen
- Telefongespräche
- Beim Arzt / Gesundheit
- Restaurantbesuch
- Wohnungssuche
- Wegbeschreibung
- Uhrzeiten
- Berufe / Arbeitsalltag
- Lebenslauf
- Aussprache
- Vermittlung von Fertigkeiten
- Wortschatzarbeit
- Testtraining

Grammatik

- Satzbau
- Konjugation
- Fragesätze
- Pronomen
- Zeitformen – Präteritum + Perfekt
- Präpositionen
- Artikel
- Kasus: Nominativ, Akkusativ, Dativ
- Modalverben

Zielsetzung & Zielerreichung

Hören

Ziel war, langsam und deutlich Gesprochenes sowie Anweisungen zu verstehen. Dazu gehört ebenfalls das Befolgen von kurzen Erklärungen, wie z.B. bei einer Wegbeschreibung. Des Weiteren sollten die TN in der Lage sein, Durchsagen an Bahnhöfen oder in Geschäften, sowie Tonaufnahmen zu verstehen.

In dem Kurs wurde das Ziel erreicht die Anweisungen des Lehrers zu verstehen. Tonaufnahmen von einer CD bereiten im Allgemeinen keine großen Schwierigkeiten. Allerdings lässt das gegenseitige Zuhören in dem Kurs nach wie vor zu wünschen übrig.

Sprechen

Ziel war, die TN zu befähigen, sich mit einfachen Redewendungen äußern zu können. Ebenfalls sollten sie in der Lage sein über ihren Alltag, wie Tagesablauf, Lebenslauf etc. berichten zu können. Des Weiteren sollten sie in der Lage sein mit der Gruppe kurze Dialoge zu führen.

Derzeit sind die TN in der Lage kurze Dialoge mit Hilfestellung zu führen. In der Regel können sie vor der Gruppe sprechen, wechseln aber oft zur Muttersprache. Außerdem sind die TN fähig über sich zu erzählen,

dazu gehören Angaben über ihre Person, ihre Wohnsituation und Berichterstattung über Vergangenes. Aufgrund der Übungen sind sie ebenfalls in der Lage Alltagssituationen zu bewältigen, wie Wegbeschreibungen zu formulieren oder eine Bestellung im Restaurant aufzugeben.

Lesen

Die TN sind in der Lage kurze und einfache Texte zu lesen und zu verstehen. Sie verfügen ebenfalls über ein globales und selektives Textverständnis, leider trifft dies nicht auf detailliertes Textverständnis zu. Sie können ebenfalls Informationen, wie Öffnungszeiten verstehen. Sie sind aber noch nicht in der Lage, Inhalte unterschiedlicher Korrespondenz nachzuvollziehen.

Schreiben

Die TN sind in der Lage ihre Adresse sowie persönliche Angaben aufzuschreiben. Ebenfalls können sie einfache Sätze sowie einen Lebenslauf oder Tagesablauf in schriftlicher Form darstellen. Beim Ausfüllen von Formularen sowie beim Schreiben von Diktaten gibt es noch bei einigen Teilnehmern Schwierigkeiten.

6. Fazit

1. Sprachliche Kompetenzen

Es ist auffällig, dass in allen Arbeitsbereichen die mangelnden Sprachkenntnisse ein besonderes Problem darstellten. So konnte das Vermittlungscoaching mit einigen Teilnehmern nicht durchgeführt werden, da die Deutschkenntnisse nicht ausreichend waren. Im schulischen Bereich haben die mangelnden Sprachkenntnisse zur Folge, dass niedrigere Bildungsabschlüsse erzielt werden und somit die Vermittlung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt dadurch erheblich erschwert wird.

In den Maßnahmen, in denen Sprachkompetenzen vermittelt werden, bilden der unterschiedliche Kenntnisstand sowie verschiedene vorherige Bildungswege der Teilnehmer eine besondere Schwierigkeit.

2. Qualifizierung der Zielgruppe

Die Zielgruppe der Bleibeberechtigten, die das Bildungssystem in Deutschland durchlaufen hat, weist oft keine oder schlechte Bildungsabschlüsse vor. Dies bringt vielschichtige Probleme bei der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung mit sich.

Häufig sind die Personen im deutschen Bildungs- und Arbeitsleben nicht orientiert, so dass sie falsche Vorstellungen der Einbringung ihrer Fähigkeiten haben, selbst wenn sie im deutschen Bildungssystem beschult wurden. Im Hinblick auf die Selbsteinschätzung sind die jugendlichen Migranten oft realitätsfern.

3. Fehlende Bildungsnachweise

Die Bleibeberechtigten und Asylbewerber, die Bildungsabschlüsse in ihren Heimatländern erreicht haben, sind oft für den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt nicht geeignet. Die Anerkennung der Zeugnisse ist zeitaufwendig, fallspezifisch und führt nur in Einzelfällen zum Erfolg. Häufig werden zusätzliche Prüfungen in Deutschland verlangt, die Kosten nach sich ziehen und bei mangelnden Sprachkenntnissen nicht erbracht werden können.

Bei den weiblichen Teilnehmern besteht häufig Alphabetisierungsbedarf, der bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht gedeckt werden konnte.

4. Stigmatisierung

Es wurde besonders bei der Arbeits- und Ausbildungsstellensuche deutlich, dass die ansässigen Unternehmen oft Hemmnisse aufweisen, Personen aus der Zielgruppe in ihre Betriebe aufzunehmen. Es ist auffällig, dass besonders der Zielgruppe der Asylbewerber negative Eigenschaften zugeschrieben werden, was die Integration nicht nur in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sondern auch in die Gesellschaft behindert. Die Bleibeberechtigten aber auch die Asylbewerber sind durch ihre besondere Situation von der Gesellschaft nicht nur örtlich ausgeschlossen, sondern auch auf der sozialen Ebene nicht anerkannt, was ihre Lage prekärer macht und zu einem Leben und Handeln außerhalb der gängigen Normen und Regeln der Gesellschaft führt.

5. Fehlende Arbeitserlaubnis

Besonders im Bezug auf die Zielgruppe ist die fehlende Arbeitserlaubnis ein großes Vermittlungshemmnis. Aufgrund der Rechtslage müssen die Personen eine Arbeitsmarktprüfung durchlaufen, was eine Verzögerung der Arbeitsaufnahme mit sich bringt.

6. Motivation

Bei dem Personenkreis der Bleibeberechtigten wurde häufig fehlende Motivation festgestellt. Dies drückte sich in mangelnder Pünktlichkeit, Unzuverlässigkeit bei Absprachen und Vereinbarungen, mangelnder Selbstdisziplin und Organisation sowie fehlender Orientierung im beruflichen und persönlichen Alltag aus. Die Gründe dafür können bei diesem Personenkreis darin liegen, dass sie meist schon Jahre lang in Deutschland leben und bis dato keine Möglichkeit hatten einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Das führt dazu, dass geregelte Alltagsstrukturen, die für ein Berufsleben förderlich sind, nicht (mehr) vorhanden sind.

7. Misstrauen

Häufig wurden die Projektmitarbeiter damit konfrontiert, dass ihnen und dem Projekt Misstrauen entgegengebracht wurde. Die Ziele und Chancen, die den Teilnehmern aus diesem Projekt erwachsen, wurden oft nicht erkannt sondern mit einer maßregelnden Instanz in Verbindung gebracht. So ist es eine Hauptaufgabe zunächst ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, was oft gelungen ist.

8. Akquise & Datenbank

Die Teilnehmerakquise verlief von Anfang an problemlos, da eine enge Zusammenarbeit mit dem Grundsicherungsträger bestand. Allerdings gestaltete sich die Erfassung der einzelnen Daten sehr schwierig. Deshalb wurde im Rahmen des Projektes eine eigene Datenbank entwickelt. Diese ist die Grundlage der Projektaktivitäten. Sie dient dazu Personengruppen anhand von verschiedenen Merkmalen zu selektieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

9. Arbeitsmarktprüfung

Der positive Aspekt der Arbeitsmarktprüfung ist die gute Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit. Diese Kooperation kann eine schnellere Vermittlung in Arbeit ermöglichen. Der reibungslose Informationsfluss zu vermittlungsspezifischen Fragen führt zu einer effizienteren Vermittlung der Teilnehmer.

10. Motivation

Bei dem Personenkreis der Asylbewerber ist eine hohe Motivation in Bezug auf Spracherwerb und den Wunsch nach Arbeit und Ausbildung zu beobachten. Allerdings wird die Umsetzung besonders bei Vermittlung in Arbeit und Ausbildung durch den Asylbewerberstatus behindert.

11. Persönliche Ansprache

Besonders effektiv erwies sich die persönliche Ansprache von Teilnehmern, die in Form von Hausbesuchen und persönlicher Beratung stattfand. Dies führte zum Aufbau einer Vertrauensbeziehung.

12. Netzwerkarbeit

Die enge Vernetzung des Projektes mit kommunalen Organen (Ausländerbehörde, Bundesagentur für Arbeit, Sachbearbeiter in den Bereichen Asyl und SGB II) trägt maßgeblich zur erfolgreichen Teilnehmerakquise sowie der Initiierung adäquater Maßnahmen bei.

7. Ausblick

1. Sprachliche Kompetenzen

Bezugnehmend auf das Fazit muss festgestellt werden, dass die fehlenden sprachlichen Kompetenzen der meisten Teilnehmer eines der größten Vermittlungshemmnisse darstellen. Die Sprachstandsfeststellung hat gezeigt, dass im Bereich der Sprachförderung der größte Förderbedarf besteht. Im Rahmen der Koordinierungsrunde und der Teambesprechungen wurde einvernehmlich festgestellt, dass die Sprachkurse des Internationalen Bundes den Bedarf an Sprachförderung nicht abdecken können.

Speziell bei den Analphabeten muss die Sprachförderung schnellst möglich erfolgen. Zusätzliche Sprachkurse für Flüchtlinge sind in Planung.

2. Zusätzlicher Alphabetisierungskurs für Flüchtlinge.

Im März 2009 wird seitens des Fachdienstes Migration ein Alphabetisierungskurs starten, der speziell für den Personenkreis der Flüchtlinge angedacht ist. Bleibeberechtigte haben die Möglichkeit am Integrationskurs teilzunehmen. Demnach kommt dieser Personenkreis nicht in Betracht. Der Alphabetisierungskurs wird voraussichtlich 15 Teilnehmer in 300 Stunden (5 Std. / Tag) umfassen und durch Frau Heißler (Mitarbeiterin des Fachdienstes Migration) durchgeführt. Im Anschluss an den Alphabetisierungskurs werden diese Personen einen weiteren Kurs beim Internationalen Bund beginnen.

3. Qualifizierung der Zielgruppe

Ein weiteres Vermittlungshemmnis bei den Teilnehmern ist die fehlende Qualifizierung oder die Anerkennung im Heimatland erworbener Qualifizierungen. Geplant ist eine Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Lager und Logistik mit einem örtlichen Träger für Bildung. Die Teilnehmer sollen im Hinblick auf die Erweiterung von Amazon speziell in diesem Bereich qualifiziert werden. Die Maßnahme wird voraussichtlich für beide Personengruppen (Flüchtlinge – AsylbLG und Bleibeberechtigte – SGB II) stattfinden, da die Finanzierung noch geklärt werden muss.

4. Fehlende Arbeitserlaubnis

Beim Personenkreis der Bleibeberechtigten stellt die Arbeitserlaubnis kein Hindernis dar, da diese mit dem Erhalt des § 104 a AufenthG automatisch einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang haben.

Anders ist es bei den Flüchtlingen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung. Gemäß § 10 BeschVerfV haben Ausländer nach dem ersten Jahr Aufenthalt einen eingeschränkten (Arbeitsmarktprüfung) und nach 4 Jahren einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang.

Gemäß § 11 BeschVerfV darf die Arbeitserlaubnis, auch bei Berücksichtigung des § 10 BeschVerfV, unter bestimmten Voraussetzungen nicht erteilt werden. Bei einigen Erstgesprächen stellte sich heraus, dass diese Personen trotz längerem Aufenthalt (mehr als 4 Jahre) aufgrund fehlender Mitwirkung o.ä. (§ 11 BeschVerfV), bislang keine Arbeitserlaubnis erhalten haben oder sie wurde ihnen entzogen.

Um diese Sachverhalte aufzuklären oder gar zu beseitigen werden zukünftig persönliche Gespräche mit der zuständigen Ausländerbehörde und der Zentralen Ausländerbehörde in Kassel geführt. Des Weiteren werden Aufklärungsgespräche mit den Betroffenen geführt. Die Personen sollen hierbei dahingehend überzeugt werden, ihren spezifischen Mitwirkungspflichten nachträglich nachzukommen.

5. Arbeitsmarktprüfung

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis erfolgt in Kooperation zwischen den örtlichen Ausländerbehörden und den Arbeitsämtern sowie Trägern für Grundsicherung. Um bürokratische Wege möglichst effizient und rasch zu vollziehen, werden auch hier Gespräche mit dem örtlich zuständigen Arbeitsamt geführt. Zuständige Sachbearbeiter haben uns bislang eine enge Zusammenarbeit zugesichert.

6. Misstrauen abbauen

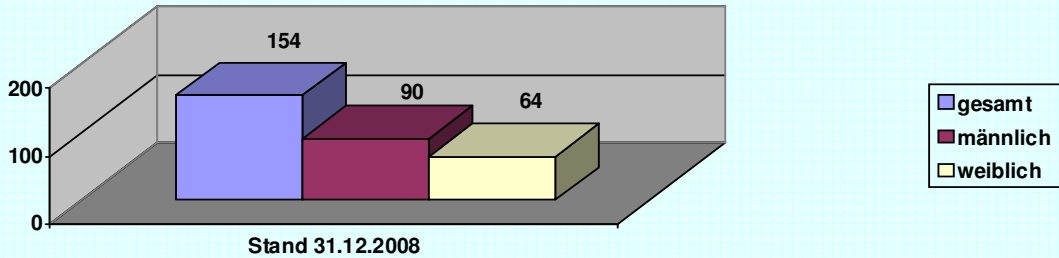
Das Projekt „Interkulturelles Fallmanagement“ ist bislang das einzige Angebot in dieser vielfältigen Form für Flüchtlinge und Bleibeberechtigte im Landkreis Hersfeld-Rotenburg. Das Angebot ist für die Teilnehmer frei zugänglich und beruht auf freiwilliger Basis. Demnach werden Anschreiben / Einladungen zukünftig ohne Rechtsfolgenbelehrungen erfolgen. Logos des Fachdienstes Migration (Bereich Asyl und SGB II) werden nicht genutzt. Dadurch soll die Abgrenzung zwischen dem Projekt und der Leistungsgewährung, und der damit verbundenen Angst um mögliche Sanktionen, deutlich werden. Der Grundsatz des Förderns und Forderns (analog SGB II) soll trotz dessen unberührt bleiben.

8. Statistik

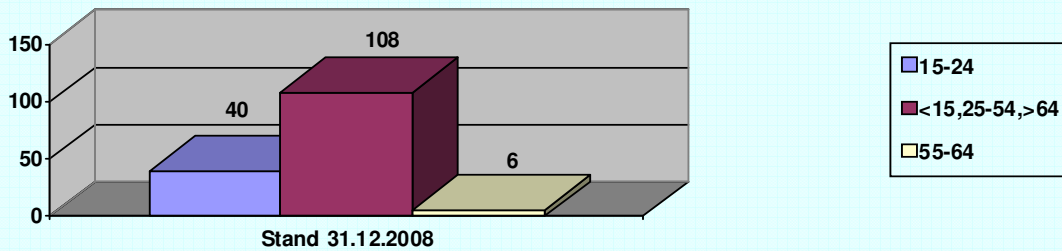
Folgende Statistiken beziehen sich auf die Teilnehmer aller Träger im Projekt „Interkulturelles Fallmanagement“ bis zum Stichtag 31.12.2008.

Personenrelevante Daten

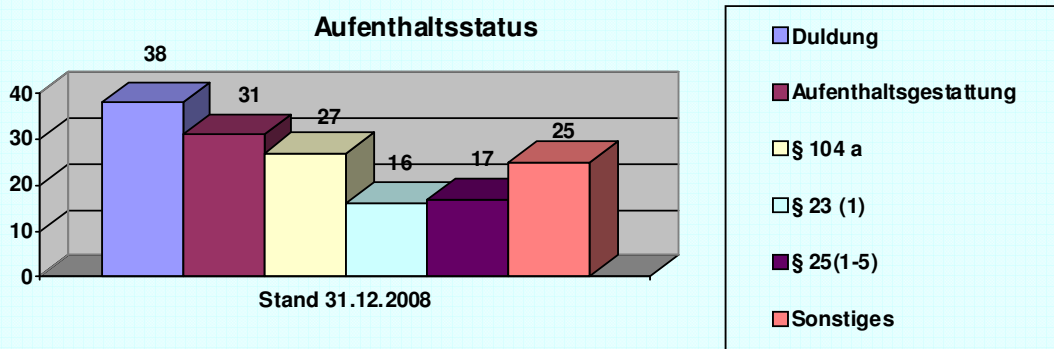
Geschlecht



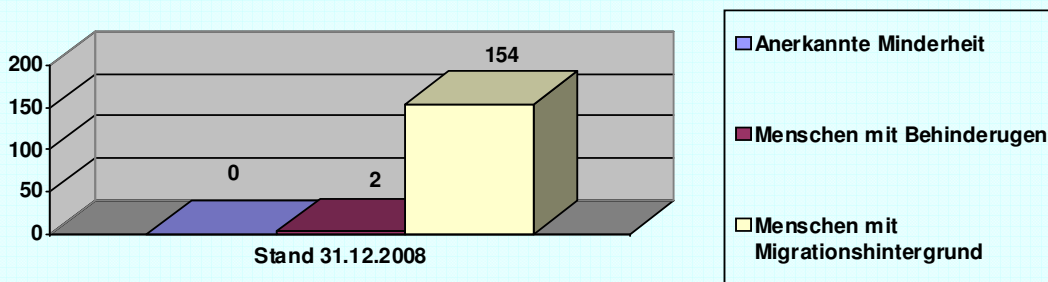
Altersgruppen



Aufenthaltsstatus

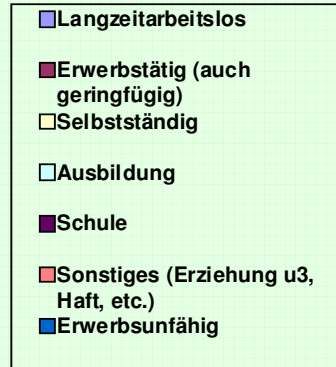
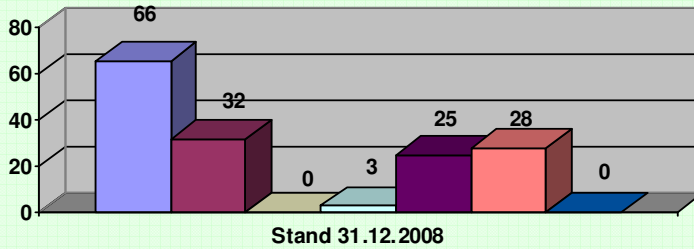


Minderheit, Behinderung, Migrationshintergrund

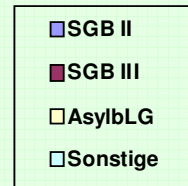
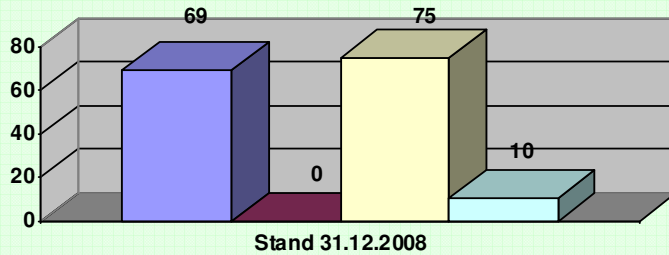


Lebensunterhalt

Aktuelle Tätigkeit

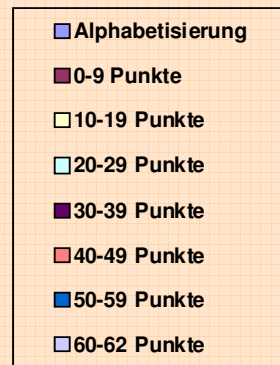
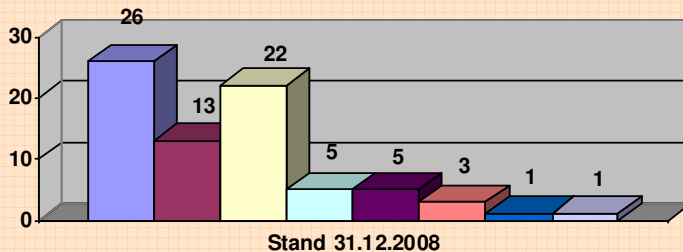


Leistungsarten



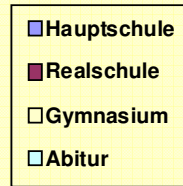
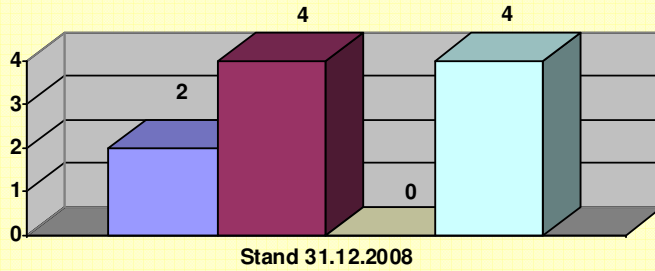
Sprachstandsfeststellung bei Bleibeberechtigten und Flüchtlingen

Sprachstandsfeststellung

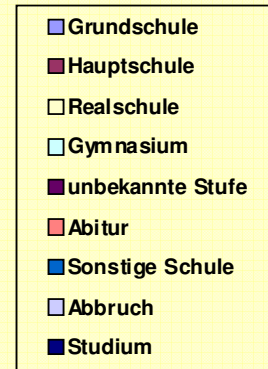
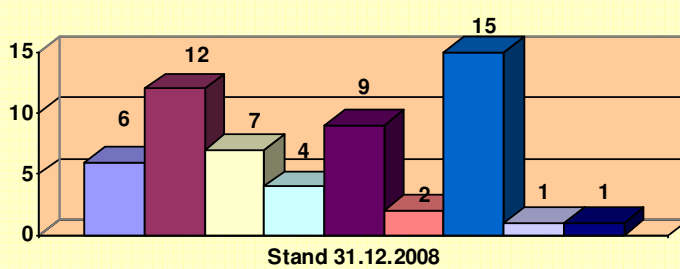


Aktueller Schulstatus

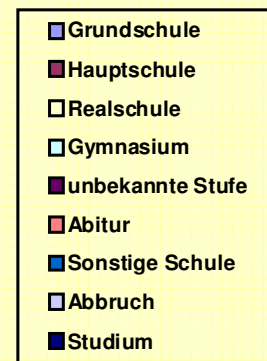
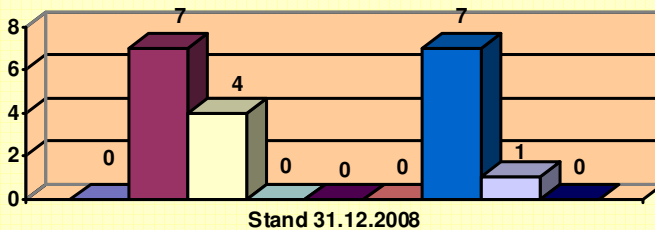
Anerkannter Schulabschluss



Schülerstatus aktuell

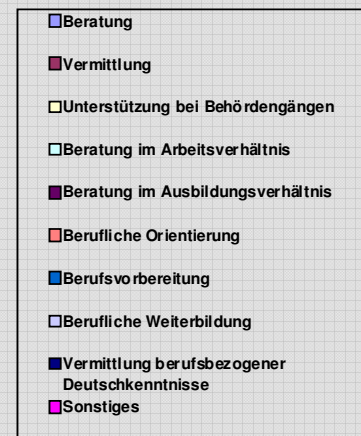
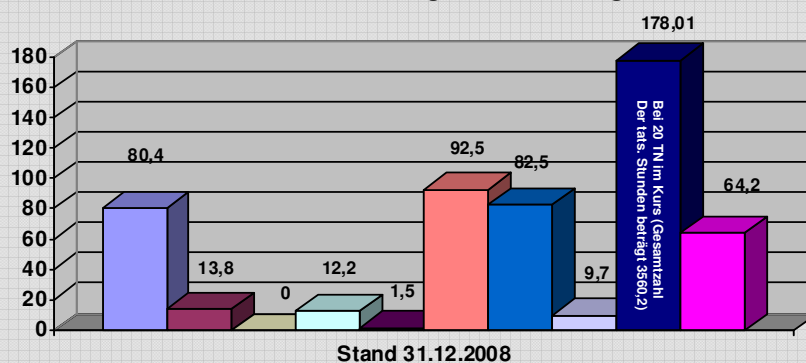


Voraussichtlicher Abschluss 2009



Stundenaufwand

Stundenaufwand aller Träger bis Stichtag 31.12.2008



9. Statistik Bleibeberechtigte

Personenkreis der Bleibeberechtigten nach § 104 a und § 23 Abs.1 AufenthG

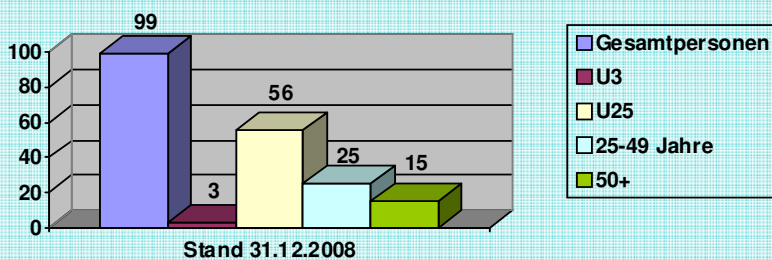
Unter Berücksichtigung des Stichtages (31.12.2009), der für die Bleibeberechtigten gilt, erhielt im Rahmen des ESF-Projektes „Interkulturelles Fallmanagement“ dieser Personenkreis eine besondere Gewichtung. Um eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis ab dem 01.01.2010 zu erhalten, müssen gemäß § 104 a AufenthG besondere Tatbestände erfüllt werden. Insbesondere müssen erwerbsfähige Personen ihren Lebensunterhalt überwiegend eigenständig sicherstellen. Demnach wurden u.a. gezielt Schülerinnen und Schüler, die im Jahr 2009 ihren Schulabschluss erreichen, persönlich kontaktiert und an 2 Veranstaltungstagen intensiv informiert und hinsichtlich der Fertigung von Bewerbungsunterlagen geschult. Die Vermittlung von Bleibeberechtigten bleibt zunächst im Fokus der Projektarbeit.

Seit der Einführung des § 104 a AufenthG und der daraus erforderlichen Umstellung auf SGB II-Leistungen, erhielten die Personen intensive Beratung und individuelle Angebote im Rahmen der Vermittlung in Arbeit. Die ersten SGB II-Fälle wurden seit dem 01.10.2007 betreut. Die Statistik der Vermittlungen bezieht sich demnach auf das Fallmanagement der letzten 1 ½ Jahre und soll hier nur einen kleinen Überblick über die bereits erzielten Vermittlungen geben.

Folgende Statistiken verdeutlichen die bisherige Arbeit innerhalb des SGB II-Fallmanagements und der jetzigen Betreuung im Rahmen des ESF-Projektes.

Bleibeberechtigte (§104 a / § 23 Abs. 1 AufenthG)

Altersgruppen unter den Bleibeberechtigten

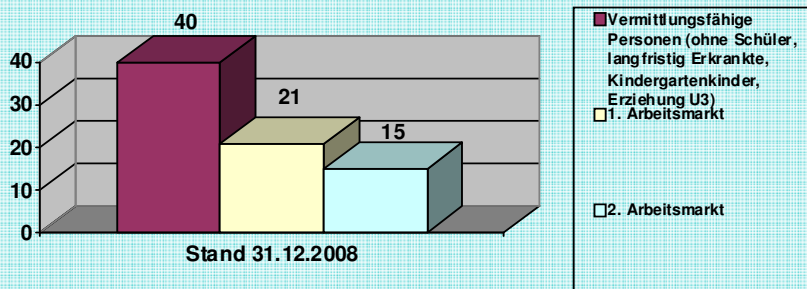


Altersgruppen unter den Bleibeberechtigten

Die Anzahl der „Bleibeberechtigten“ Leistungsbezieher nach dem SGB II im Landkreis Hersfeld-Rotenburg war Anfang bis Mitte 2008 deutlich höher. Folgende Gründe haben die Zahl auf 99 gesenkt:

- Wegzug in andere Landkreise, Bundesländer
- Arbeitsaufnahme
- Rückkehr ins Heimatland

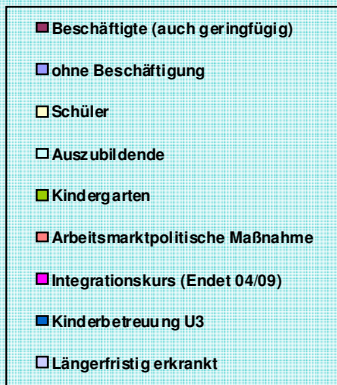
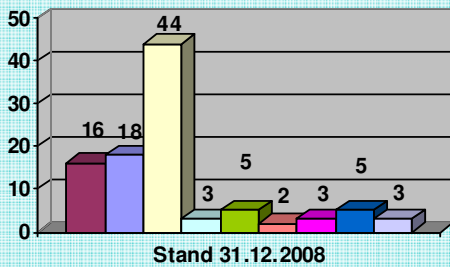
Vermittlungen bis 31.12.2008



Vermittlungen

Zu den vermittlungsfähigen Personen zählen alle Personen, die erwerbsfähig im Sinne des SGB II sind. Des Weiteren wurden Personen herausgenommen, die eine Schule besuchen, längerfristig erkrankt sind oder die Kindererziehung bei unter 3-jährigen sicherstellen.

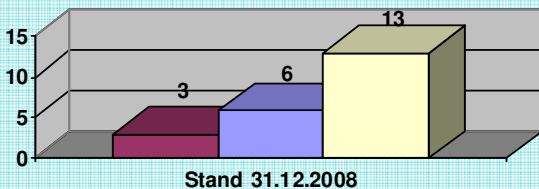
Aktuelle Tätigkeit



Aktuelle Tätigkeit

Die 18 Personen, die zurzeit keiner Beschäftigung nachgehen, wurden mit in das ESF-Projekt „Interkulturelles Fallmanagement“ aufgenommen. Dieser Personenkreis wird zurzeit intensiv behandelt, da der Aufenthaltsstatus gemäß § 104 a AufenthG an die Frist vom 31.12.2009 gebunden ist. In Planung ist eine mehrwöchige berufliche Quali-Maßnahme im Bereich Lager und Logistik.

Integrationskurse BAMF

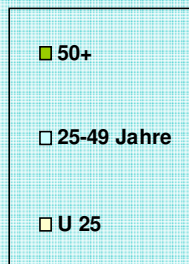
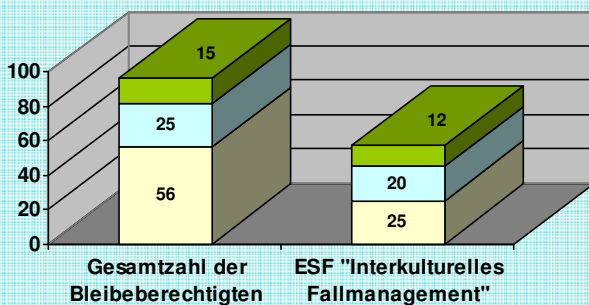


Integrationskurse BAMF

Der Personenkreis der Bleibeberechtigten hat einen grundsätzlichen Anspruch auf die Teilnahme an Integrationskursen. Bereits 6 Personen haben einen Integrationskurs abgeschlossen (04.12.2008) und 3 Personen beenden einen Kurs im April 2009. Für weitere 13 Personen werden derzeit Kurse geplant. Sprachstandsfeststellungen (SsF) wurden bereits durchgeführt.

Bei 13 durchgeführten SsF wurden 5 Personen in einen Alphabetisierungskurs eingestuft und 8 in einen Allgemeinen Kurs. Die Kursplanung hat bereits begonnen. Die Kurse werden voraussichtlich im April 2009 beginnen.

Anzahl der Bleibeberechtigten Teilnehmer am ESF-Projekt "Interkulturelles Fallmanagement"



Teilnahme am ESF-Projekt

Hinsichtlich des Stichtages (31.12.2009) für Bleibeberechtigte wurden bislang 57 Personen in einem Erstgespräch und teilweise in weiteren Maßnahmen betreut. Besonders auf Jugendliche, die im Jahr 2009 ihren Schulabschluss erhalten, wird zurzeit ein besonderer Fokus gelegt. Für U25 wird zurzeit eine Quali-Maßnahme im Bereich Lager und Logistik geplant. Die Mitarbeiter des Projektes „Interkulturelles Fallmanagement“ arbeiten in enger Zusammenarbeit mit dem zuständigen Fallmanager für die Bleibeberechtigten. Maßnahmen werden gemeinsam geplant und koordiniert.