Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales

// Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

Programm zur Bewältigung der Flüchtlingskrise

Zusammenhalt fördern, Integration stärken“

Jobbegleiter — Lastenheft

München, den 8. August 2017
(redaktionelle Klarstellung)

I. Vorbemerkung

Die Partner der Auswahlrunde des Arbeitsmarktfonds wollen zur Bewältigung der enormen Integrationsaufgabe beitragen, anerkannte Asylbewerber, Asylbewerber und Geduldete mit guter Bleibeperspektive (im folgenden Flüchtlinge genannt) in unsere Gesellschaft zu integrieren und stellen sich der Verantwortung für eine gelungene Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration. Sie unterstützen die Initiative „Integration durch Ausbildung und Arbeit“ der Bayerischen Staatsregierung, der Spitzenorganisationen der bayerischen Wirtschaft und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und deren Ziel, 60.000 erfolgreiche Arbeitsmarktintegrationen bis Ende 2019 zu realisieren. Auf diesem Weg gilt es, alle mitzunehmen ohne dabei den Blick für die einheimischen Arbeitssuchenden und insbesondere die Langzeitarbeitslosen zu verlieren. Es sollen alle Talente und Kompetenzen gefördert werden und so die Chancen für ein selbstgestaltetes und selbstverantwortetes Leben eröffnet werden. Mit dem von der Bayerischen Staatsregierung beschlossenen Programm zur Bewältigung der Flüchtlingskrise „Zusammenhalt fördern, Integration stärken“ wurde der (ehem.) Arbeitsmarktfonds finanziell aufgestockt, um Maßnahmen für die genannte Zielgruppe zu etablieren. Vor diesem Hintergrund hat das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration erstmals die sog. Jobbegleiter für Flüchtlinge in einen ergänzenden Förderleitfaden im Arbeitsmarktfonds etabliert und flankiert damit auch die Initiative „Fit für die Zukunft“ der Bayerischen Staatsregierung.

Ziele der bayerischen Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe der Flüchtlinge sind primär:

- Die Schaffung von Ausbildungs- und Beschäftigungschancen durch eine ganzheitliche Herangehensweise.
- Die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Integration und damit die Unabhängigkeit von staatlichen Transferleistungen als Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben und die Integration in die Gesellschaft zu erreichen.

Soweit die allgemeinen Fördervoraussetzungen des Arbeitsmarktfonds gegeben sind (siehe den aktuellen Leitfaden des Arbeitsmarktfonds), können Jobbegleiter, die bei den vielfältigen Problemstellungen bei der Integration in Arbeit beraten und unterstützen, unter (finanzieller) Einbeziehung der regionalen Arbeitsmarktakteure (Kommunen, Kammern, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen/Jobcenter, etc.) aus dem Arbeitsmarktfonds bezuschusst werden.

II. Zielgruppe

Das Unterstützungsangebot der Jobbegleiter richtet sich primär an:

- Asylbewerber und Geduldete mit guter Bleibeperspektive[1] über 25 Jahre, bereits in Beschäftigung oder auf dem Weg dorthin und mit ausreichenden beschäftigungsrelevanten Sprachkenntnissen,
- anerkannte Asylbewerber über 25 Jahre, bereits in Beschäftigung oder auf dem Weg dorthin und mit ausreichenden beschäftigungsrelevanten Sprachkenntnissen,
- Unternehmen und
- im Einzelfall auch an Langzeitarbeitslose mit Migrationshintergrund und Integrationshindernissen.

III. Aufgabenbeschreibung

Die Jobbegleiter sollen nach dem ganzheitlichen Ansatz die Integration des Einzelnen unterstützen bzw. gemeinsam mit dem vorhandenen Netzwerk koordinieren und als Lotsen fungieren. Sie stellen durch nachgehende und aufsuchende Arbeit den Zugang zur Zielgruppe möglichst umfassend her und verantworten im Rahmen einer ganzheitlichen Herangehensweise eine permanente und intensive Kommunikationsstruktur insbesondere zwischen Arbeitsagenturen/Jobcenter, Ausländerbehörden,

[1] Die Herkunftsländer für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive werden durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) festgelegt und auf deren Internetseite veröffentlicht. http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/IntegrationskurseAsylbewerber/integrationskurse-asylbewerber-node.html
Es handelt sich nicht um eine individuelle Bleibeperspektive.

BAMF, Kammern und Arbeitgeberverbänden, (Ausbildungs-) Unternehmen und potentiellen Arbeitgebern insbesondere im Hinblick auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und soweit im Einzelfall notwendig mit der Asylsozial- und Migrationsberatung, Bildungsträgern und Ehrenamtskoordinatoren sowie den Flüchtlingen bzw. mit den Helferkreisen/Paten. Als Netzwerker organisiert der Jobbegleiter die Vorbereitung auf die Integration in den Arbeitsmarkt und damit in die Gesellschaft, ist Ansprechpartner für die Unternehmen und fördert die Kommunikation zwischen Unternehmen und der Zielgruppe.

Damit die Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft nachhaltig gelingt, stellen sich für die Jobbegleiter – je nach Bedarf und Einzelfall – u.a. folgende Aufgaben:

a) für die Koordinierungs- und Netzwerkaufgaben

- Koordinierung und Networking, u.a. mit folgenden Akteuren: Arbeitsagentur, Jobcenter, Kammern, Unternehmen, Ausländerbehörde, BAMF, Anerkennungsberatung, professionellen Akquisiteuren, Sozialamt, Jugendamt, Schulamt, Gesundheitswesen, Wohnungsfürsorge, Kommune, Banken/Versicherung, Gewerkschaft, Ehrenamtskoordinator, Helferkreisen, Asylsozialberatung, Migrationsberatung, Bildungsträgern wie VHS u.ä.

b) für die Arbeitsaufnahme bzw. die Vorbereitung der Zielgruppe auf den Arbeitsmarkt

- Vermittlungsunterstützende Leistungen vor allem zwischen Jobcenter, Arbeitsagentur, Flüchtling und (potentiellem) Arbeitgeber
- Lotsenfunktion zur Kompetenzfeststellung (u.a. Sprachkompetenz, Qualifikation) sowie zur Anerkennungsberatung
- Vermittlung von geeigneten und passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen und Sprachkursen
- Motivation der Zielgruppe, Weiterbildungsmaßnahmen und Sprachkurse erfolgreich abzuschließen
- Aufzeigen der Notwendigkeit von beruflicher und sprachlicher Qualifizierungen für eine erfolgreiche Integration

- Arbeitsplatzorientierung und Hilfe bei Vermittlung in ausbildungsadäquate Arbeit in Zusammenarbeit mit der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. dem zuständigen Jobcenter
- Aufklärung über Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer, über die Bedeutung von Arbeit in der hiesigen Gesellschaft, über die Erwartungen, die in Deutschland an Arbeitnehmer gesetzt werden
- Vermittlung von Firmenkontakten
- Unterstützung bei der konkreten Bewerbung (Training, Unterlagen, keine Maßnahmendurchführung)
- Im Einzelfall und bei Bedarf Unterstützung bei der Vermittlung in Ausbildung.

c) für die Unternehmen

- Unterstützung bei der Akquise von neuen Mitarbeitern aus der Zielgruppe
- Lotsenfunktion bei Fragen des Aufenthalts- und Arbeitsrechts bzgl. der Zielgruppe
- Beratung und Unterstützung der Unternehmen, die Zielgruppe möglichst qualifizierungsadäquat zu beschäftigen
- Sensibilisierung der Unternehmen auch mit dem Ziel, weiteren Personen der Zielgruppe eine berufliche Chance zu geben
- Sofern vorhanden: Vernetzung und Verzahnung mit Ausbildungsakquisiteuren für Flüchtlinge
- Vermittlung von interkultureller Kompetenz, insbesondere auf die Arbeitswelt bezogen; Schaffung von Verständnis für fluchtspezifische Probleme und Anfangsschwierigkeiten

d) für den Matchingprozess

- Unternehmensbesichtigungen
- Orientierungspraktika
- Berufsvorbereitende Praktika
- Jobbörse
- Regionale Veranstaltungen
- Job-Speed-Dating

e) für das Arbeitsverhältnis

- Betreuung und Begleitung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Vermittlung von berufsbezogenem Sprachunterricht, sofern das Sprachniveau noch nicht ausreicht
- Vermittlung in berufsbegleitende Weiterqualifizierung
- Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses
- Ansprechpartner auch für Vorgesetzte und Kollegen, insbesondere zur Konfliktprävention
- Unterstützung beim Aufbau innerbetrieblicher Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung (Mentoren)
- Hilfsangebote bei der Bewältigung von Problemen und Konflikten im Arbeitsumfeld
- Nachbetreuung nach Beschäftigungsaufnahme mind. 6 Monate. Bei der Vermittlung in eine Ausbildung liegt der Schwerpunkt auf der Beratung und Organisation hinsichtlich unterstützender Leistungen [z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Assistierte Ausbildung (AsA)]. Kann dem in Ausbildung Vermittelten keine anderweitige Unterstützung ermöglicht werden, kann der Jobbegleiter die Nachbetreuung durchführen.

f) für die soziale Integration

- Vermittlung bei Fragen und Problemen hinsichtlich Wohnung, Mobilität, Banken und Versicherungen, Familie, Gesundheit u.ä.
- Lotsenfunktion bei der Alltagsbewältigung
- Öffentlichkeitsarbeit

IV. Profil

Der Jobbegleiter agiert in einem komplexen Umfeld, welches laufenden Änderungen unterworfen ist und Flexibilität und Belastbarkeit erfordert. Die Aufgabe ist sehr vielseitig und abwechslungsreich, daher werden von den Bewerbern folgende Qualifikationen erwünscht:

Fachhochschul- oder Bachelorabschluss in Verwaltung, Sozialwissenschaften, Internationaler Studiengang oder einer vergleichbaren Fachrichtung. Vorstellbar ist auch eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Berufserfahrung und entsprechend nachgewiesenen Kenntnissen in den einschlägigen Bereichen. Wünschenswert sind eine mehrjährige Berufserfahrung mit der Zielgruppe; Erfahrung in der Beratung; interkulturelle Kompetenz; Kenntnisse im Aufenthaltsrecht, Arbeitsrecht, SGB II und III, Förderrecht; Kenntnisse der Verwaltungsstrukturen der (Arbeits-)Verwaltung oder die Bereitschaft, sich in diese Themen zügig und intensiv einzuarbeiten; Bewältigungsstrategien für die Vielschichtigkeit der Aufgaben (kulturelle Differenzen, Sprache, Traumata); Fremdsprachenkenntnisse; hohes Maß an Sozialkompetenz und Überzeugungsvermögen; hohe Organisationsfähigkeit und Flexibilität; hohe Motivation, Teamfähigkeit und Engagement.

V. Antragstellung

Antragsberechtigt ist jeder rechtsfähige Träger, der entsprechende Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung über einen längeren Zeitraum durchführt.

Dazu können auch Kommunen gehören.

Jobcenter nach § 6a SGB II und nach § 44b SGB II sind von einer Förderung ausgeschlossen.

Für Anträge auf Förderung eines Jobbegleiters ist zusätzlich zum Schema Antragskurzfassung (sh. Leitfaden) unter der Nr. 8 die Beschreibung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität erforderlich:

a) Strukturqualität

- Fachliche Konzeption der aufsuchenden Arbeit mit der Zielgruppe, den Unternehmen und der Netzwerkarbeit.
- Beschreibung hinsichtlich der geplanten Netzwerkarbeit (u.a. mit Arbeitsagenturen/Jobcentern, Ausländerbehörden, BAMF, Organisationen der Wirtschaft, (Ausbildungs-)Unternehmen und potentiellen Arbeitgebern, Asyl- und Migrationsberatung, Schulen und Bildungsträgern, Ehrenamtskoordinatoren, Flücht-

lingen bzw. deren Paten/ehrenamtlichen Helfern und bereits gut integrierten Migranten (als Best Practice).

- Vorlage einer Kooperationsvereinbarung oder Bescheinigungen der Zusammenarbeit (Letter of intent – LOI) mit den Netzwerkpartnern (z.B. Arbeitsagentur/Jobcenter, Ausländerbehörde, Kammern, Arbeitgeberorganisationen und Ehrenamtskoordinatoren) mit der Vereinbarung eines regelmäßigen Kommunikationsmodus.
- Konzeption zur Personal-, Raum- und Sachmittelausstattung.
- Personalwirtschaft:
  Darlegung des Profils des Jobbegleiters (soweit bereits bekannt) entsprechend IV.
  Max. mögliche Eingruppierung entsprechend der Personalkostenpauschalen: E 11.

b) Prozessqualität

- Darlegung der Vorbereitung der Zielgruppe auf den Arbeitsmarkt (u.a. Beschreibung des ganzheitlichen Ansatzes).
- Darlegung der Vorbereitung, Begleitung und Unterstützung der Unternehmen (u.a. Lotsenfunktion zu Behörden, interkulturelle Kompetenz).
- Darlegung des geplanten Matchingprozesses zwischen Unternehmen und der Zielgruppe.

c) Ergebnisqualität

- Zielvereinbarung: Quantitative und Qualitative Zielfestlegung ggü. dem StMAS.
- Verpflichtung zur Dokumentation und zur Mitwirkung bei der Evaluation.

VI. Dokumentation und Evaluation

Die Gesamtsteuerung obliegt bis auf Weiteres dem Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. Der Antragsteller verpflichtet sich, mit der Implementierung des Jobbegleiters vertrauensvoll mit dem Zuwendungsgeber zusammenzuarbeiten. Zum Nachweis der Zielerreichung ist bei Projektbeginn ein Projektplan

zur Umsetzung erforderlich und es sollte eine Situationsanalyse erstellt werden. Ein regelmäßiges Monitoring wird empfohlen. Es werden quantitative und qualitative Ziele mit dem Zuwendungsgeber festgelegt. Zu den Dokumentationspflichten gehört im 1-Jahres-Turnus die Vorlage eines Tätigkeitsberichts gemäß den Vorgaben des StMAS.
Bei der Evaluation des Projektes ist der Antragsteller verpflichtet, mit dem beauftragten Evaluator vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

VII. Anwendungszeitpunkt des Lastenheft

Das Lastenheft gilt ab dem 8. August 2017 für alle (auch bereits tätigen und genehmigten) Jobbegleiter.

VIII. Ansprechpartnerinnen:

Frau Ruppert-Richter, StMAS, Tel. 089 1261-1275
E-Mail: Referat-I8-arbeitsmarktfonds@stmas.bayern.de