moysies & partners
fine consulting

Endbericht

Fachevaluierung Aktion C4 Perspektive Arbeitsmarkt – Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein
- Referat 50, Verwaltungsbehörde ESF -
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel

Hamburg, 30.05.2024

Kofinanziert von der Europäischen Union

SH Schleswig-Holstein Der echte Norden

moysies & partners
Geschäftssitz Eltville
Adolfstraße 15
65343 Eltville
tel +49 6123 20801-00
fax +49 6123 20801-01
info@moysies.de

moysies & partners
Geschäftsstelle Berlin
Alt-Moabit 96a
10559 Berlin
tel +49 30 4036687-0
fax +49 30 4036687-99
info@moysies.de

moysies & partners
Geschäftsstelle Hamburg
Deichstr. 48-50
20459 Hamburg
tel +49 40 2110761-0
fax +49 40 2110761-99
info@moysies.de

moysies & partners
fine consulting

Dokumenteninformationen

Fachevaluierung Aktion C4

Perspektive Arbeitsmarkt – Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein
- Referat 50, Verwaltungsbehörde ESF -
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel

Hamburg, 30.05.2024

Ihr Ansprechpartner

Andreas Stahn
Senior Manager

Telefon: +49 (040) 211 07 61-13
E-Mail: andreas.stahn@moysies.de

Standort

Gesellschaftssitz Adolfstraße 15, 65343 Eltville
HRB 33186 Amtsgericht Wiesbaden
Geschäftsführung: Till Moysies, Nebojsa Djordjevic, Christian Mohser
Ust.-ID: DE287527903
Finanzamt Wiesbaden

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 3

Abbildungsverzeichnis 4

Tabellenverzeichnis 5

Abkürzungsverzeichnis 6

Zusammenfassung 7

1. Ausgangslage und Zielsetzung 11
1.1. Ziele der Untersuchung 11
1.2. Methodisches Vorgehen 11

2. Die Aktion C4 im ESF+ Schleswig-Holstein - Überblick 15
2.1. Programmansatz 15
2.2. Erkenntnisse aus Vorevaluierungen 16

3. Empirische Analyse 17
3.1. Durchführungsstand 17
3.1.1. Finanzielle Umsetzung 17
3.1.2. Output 17
3.1.3. Ergebnis 18
3.2. Vertiefende Analyse 19
3.2.1. Projektstruktur und -organisation 19
3.2.2. Zielgruppen 20
3.2.3. Ausgestaltung des Beratungsangebots 21
3.2.4. Ausgestaltung des Sondervorhabens: Berufsbezogenes Sprachtraining 29
3.2.5. Aufgaben und Perspektive der Netzwerkkoordination 32
3.2.6. Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks „PAM“ und mit „B.O.A.T.“ 35

4. Gesamtbewertung 37
4.1. Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse und Bewertung 37
4.2. Empfehlungen 39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Abdeckung der Landkreise in Schleswig-Holstein durch die Netzwerke „PAM“ und „B.O.A.T.“, Quelle: Startseite https://www.alleanbord-sh.de/ (Abruf am 26.01.2024)..... 19

Abbildung 2: Teilnehmende nach Altersklassen, Quelle: Auswertung ESF-Monitoring-Daten (n=1501)..... 21

Abbildung 3: Teilnehmende nach Herkunftsland, Quelle: Auswertung Monitoring-Daten Sachbericht 22

Abbildung 4: Teilnehmende nach Rechtkreis, Quelle: Auswertung Monitoring-Daten Sachbericht 23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Eckpunkte des abgestimmten Evaluierungskonzeptes 14

Tabelle 2: Finanzieller Umsetzungsstand, Quelle: ESF-Monitoring (Stand: 16.01.2024) 17

Tabelle 3: Outputindikatoren, Quelle: ESF-Monitoring (Stand: 16.01.2024) 18

Tabelle 4: Ergebnisindikatoren, Quelle: ESF-Monitoring (Stand: 16.01.2024) 18

Tabelle 5: Fördernde und hemmende Faktoren des Beratungsangebotes 28

Tabelle 6: Fördernde und hemmende Faktoren des arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings 32

Tabelle 7: Erfolgsfaktoren und Herausforderungen der Projektstruktur 35

Abkürzungsverzeichnis

BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
B.O.A.T.	Netzwerk „Beratung.Orientierung.Arbeit.Teilhabe – Integrationsförderung für Geflüchtete in Schleswig-Holstein“
ESF+	Europäischer Sozialfonds Plus
KIT	Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe
MBWFK	Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur
MSJFSIG	Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung
MWVATT	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
PAM	Beratungsnetzwerk „Alle an Bord! - Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete“
STAFF	Starterpaket für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein
VB	Verwaltungsbehörde
VZÄ	Vollzeitäquivalent

Zusammenfassung

Der vorliegende Untersuchungsbericht dokumentiert die Ergebnisse der Fachevaluierung der Aktion C4 Perspektive Arbeitsmarkt - Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter des Landesprogramms Arbeit des Landes Schleswig-Holstein. Diese Fachevaluierung ist laut Evaluierungsplan die zweite Fachevaluierung und fokussiert ein Förderangebot des ESF+ Schleswig-Holstein, das in der Förderperiode 2021 bis 2027 neu als Aktion aufgenommen, allerdings zuvor bereits aus Landesmitteln finanziert wurde (fachliches Referenzprojekt für PAM).

Bei der Aktion C4 handelt es sich um die finanzielle Förderung des Beratungsnetzwerks „Alle an Bord – Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete“ (PAM) , das gemeinsam mit dem vom ESF-Bundesprogramm finanzierten Schwester-Netzwerk „Beratung.Orientierung.Arbeit.Teilhabe – Integrationsförderung für Geflüchtete in Schleswig-Holstein“ (B.O.A.T.) in Schleswig-Holstein ein landesweites Beratungs- und Qualifizierungsangebot für geflüchtete Menschen anbietet und diese bei der individuellen Integration in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung unterstützen soll. Das Angebot soll sich an alle Geflüchteten, unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht und Aufenthaltsstatus richten. Personengruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, wie Alleinerziehende und Frauen, sollen durch die Angebote gezielt in den Fokus genommen werden. Das Beratungsangebot von „PAM“ wird lokal in mehreren Landkreisen durch vier Teilprojekte erbracht. Ergänzend wird durch zwei Sondervorhaben ein arbeitsmarktbezogenes Sprachtraining angeboten. Federführend koordiniert wird das Netzwerk durch den PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. als Projektträger, der auch gegenüber den Projektpartnern der Teilprojekte und Sondervorhaben, die Umsetzung der Förderung übernimmt und erster Ansprechpartner für das MWVATT und für die Investitionsbank Schleswig-Holstein ist.

Da es sich wie beschrieben um ein neues Förderprogramm im ESF+ Schleswig-Holstein handelt, gibt es zur Aktion keine Erkenntnisse aus bisherigen Evaluierungen. Gemäß Evaluierungsplan sollten mittels der Fachevaluierung die Inanspruchnahme des Beratungsangebots, die bisherigen inhaltlichen Beratungsschwerpunkte, das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining und die übergreifende Zusammenarbeit im Netzwerk näher untersucht werden, um Erkenntnisse zum Anlaufen der neuen Aktion zu erhalten und eventuelle Ansatzpunkte für Verbesserungen und zusätzliche Förderbedarfe zu identifizieren. Der Fachevaluierung liegt ein abgestimmtes Evaluierungskonzept zugrunde, das die Zielsetzungen konkretisiert und entsprechend der Zusammensetzung und Merkmale der Teilnehmenden, die inhaltliche Ausgestaltung und den Ablauf der Angebote sowie deren Abgrenzung zu anderen Förderangeboten, erfolgsfördernde und -hemmende Faktoren, die Zusammenarbeit im Netzwerk und die Rolle der Netzwerkkoordination in den Blick nimmt. Anschließend werden aus diesen Untersuchungsergebnissen Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten abgeleitet.

Die Untersuchung selbst erfolgte in mehreren Schritten. Im Vorfeld wurde ein Gespräch mit dem aktionsverantwortlichen Fachreferat des MWVATT geführt. Anschließend folgte eine Sichtung und Auswertung bereitgestellter Dokumente wie Förderrichtlinien, ergänzenden Förderkriterien und Sachberichten sowie eine Analyse der ESF-Monitoring-Daten. Die Daten wurden um eine Auswertung der durch den Träger bereitgestellten Monitoring-Daten ergänzt, die unter anderem zusätzliche Informationen zum Aufenthaltsstatus und den Herkunftsländern der Geflüchteten enthielten. Im darauffolgenden Schritt wurden mehrere teilstrukturierte Interviews geführt. Je Teilprojektpartner wurde ein Interview mit der Projektleitung und weiteren Projektmitarbeitenden zum Beratungsangebot geführt. Zudem wurde in vier Fällen im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung an einem Beratungsgespräch vor Ort teilgenommen. Zu den arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings wurden ebenfalls jeweils ein teilstrukturiertes Interview mit der Projektleitung und den Projektassistenzen sowie den Sprachtrainern geführt. Abschließend

fand ein Interview mit der Netzwerkkoordination statt. Der vorliegende Bericht dokumentiert die Analyseergebnisse zunächst entlang der wichtigsten Kennzahlen des gegebenen Indikatorensystem für den ESF+ (Durchführungsstand), um nachfolgend die Erkenntnisse zu vertiefen und zu kontextualisieren (vertiefende Analyse).

Insgesamt kommt die Fachevaluierung der Aktion C4 zu einer positiven Bewertung der Förderung. Für die Erfolgsmessung wurden im Landesprogramm Arbeit Output- und Ergebnisindikatoren mit Zielwerten definiert. So sollen im Verlauf der Förderung insbesondere Arbeitslose und Langzeitarbeitslose partizipieren. Als Output-Indikator wurde hierfür der Indikator „Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose" gewählt. Hierauf aufbauend wurden zwei Ergebnisindikatoren gewählt: Der erste Ergebnisindikator lautet „Arbeitslose, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangt haben". Der zweite Ergebnisindikator untersucht die Anzahl der Arbeitslosen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbstständiger. Die Indikatorenwerte zeigen zum Zeitpunkt der Untersuchung ein positives Bild. Die Zielwerte des Output-Indikators und der gesetzten Ergebnisindikatoren werden vom Projekt nahezu bis vollständig erreicht. Die Aktion hat einen kontinuierlichen Zulauf an Geflüchteten für das Beratungsangebot und das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining. Die Auswertung der Monitoring-Daten zeigt zudem, dass ein Fünftel der Teilnehmenden bisher ausgetreten ist. Die Verweildauer im Projekt ist entsprechend hoch, was unter anderem daran liegt, dass viele Teilnehmende auch nach der Integration in Ausbildung, Arbeit und Qualifizierung noch im Projekt verbleiben. Zudem entstehen durch externe Abhängigkeiten an verschiedenen Schritten des Beratungsprozesses immer wieder Wartezeiten. Zwischen den einzelnen Teilprojekten lassen sich, bezogen auf Beratungsinhalte und -abläufe, keine wesentlichen Unterschiede feststellen. Zu möglichen Unterschieden zwischen den Teilnehmenden in den einzelnen Regionen, lagen keine quantitativen Daten zur Auswertung vor.

Unter den Teilnehmenden finden sich zu etwa gleichen Teilen geflüchtete Menschen mit einem sicheren als auch mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus. Gleiches gilt für weibliche und männliche Teilnehmende. Vor dem Hintergrund, dass durchschnittlich mehr geflüchtete Männer als Frauen nach Schleswig-Holstein kommen[1], scheint der Ansatz, sich gezielt auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu fokussieren, zu gelingen. Die Inhalte der Beratungsgespräche sind stark abhängig davon, wie konkret die beruflichen Ziele und Vorstellungen der Geflüchteten bereits bei Eintritt sind und welche Qualifikationen sie mitbringen. Hierauf aufbauend werden in der Beratung verschiedene Prozessschritte entlang der Bildungskette durchlaufen. Hierbei gibt es an verschiedenen Stellen Anknüpfungspunkte zu anderen Beratungsangeboten, an die die Berater/innen verweisen. Die Vernetzung und Erfahrung der etablierten lokalen Teilprojektträger wirkt sich hier erfolgsfördernd auf den Projektverlauf aus. Die Evaluierungsergebnisse zeigen, dass fehlende Sprachkenntnisse das größte Hemmnis für den Beratungserfolg sind. Daneben fehlt es vor allem an personellen Kapazitäten in verschiedenen Behörden sowie an ausreichend begleitenden Angeboten, wie Sprach- und Integrationskursen, Angeboten zur Anerkennung von (Berufs-) Qualifikationen aber auch zur psychologischen Beratung von Geflüchteten.

Auch das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining hat einen kontinuierlichen Zulauf. Der durch in sich geschlossene Unterrichtseinheiten flexible Aufbau der Sprachtrainings, in Kombination mit dem in allen Trainings verankerten Arbeitsmarktbezug, füllt hier eine Lücke zwischen bisher existierenden Regelangeboten. Insbesondere der Bedarf an Angeboten zum Sprachstandserhalt wird hier adressiert. Herausforderungen wie das unentschuldigte Nichterscheinen zu Terminen, konnten in der Vergangenheit abgebaut werden. Zweierlei Maßnahmen waren hierbei entscheidend. Zum einen wurde durch die Einführung von Start- und Endterminen eine zusätzliche Verbindlichkeit geschaffen. Zum anderen wurde ein Aufnahme- und Einstufungsprozess etabliert, der durch eine gezieltere Zuordnung der Teilnehmer/innen zu einem ihrem Sprachniveau entsprechenden Trainingsangebot, Frustrationen vermeidet und für eine höhere Motivation bei Teilnehmenden sorgt. Zum aktuellen Zeitpunkt steht das Sprachtraining nur

[1] Vgl. Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge Schleswig-Holstein: Zuwanderung in Schleswig-Holstein, Monatlicher Bericht Dezember 2023, S. 7, [online] https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/LAZUF/Aktuelles/Zuwanderungsbericht/Downloads_zuwanderungsbericht/2023/2023_Dezember_Zuwanderungsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [02.02.2024]

einem ausgewählten Personenkreis zur Verfügung. Für Geflüchtete aus den Landkreisen, die durch das Schwester-Netzwerk „B.O.A.T." abgedeckt werden, steht im Rahmen von „B.O.A.T." nur ein sehr geringes Pilot-Angebot an Sprachtrainings zur Verfügung. Zudem gibt es auch regelmäßig Anfragen zur Teilnahme durch Personen, die zwar über einen Migrationshintergrund, aber nicht über einen Fluchthintergrund verfügen. Diese Bedarfe können gegenwärtig weder durch das Netzwerk „PAM" noch das Netzwerk „B.O.A.T" gedeckt werden.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Teilprojektträger neben der Einzelfallberatung weitere wichtige Aufgaben übernehmen. So werden sie häufig im Rahmen ihrer über die Jahre aufgebauten Expertise von anderen Behörden und Akteuren kontaktiert, um bei fachlich-rechtlichen Fragestellungen Auskunft zu geben. Neben der regionalen Vernetzung und der Öffentlichkeitsarbeit, haben die Beratungsstellen auch eine vertrauensstiftende Funktion gegenüber Unternehmen und Arbeitgebenden. Diese haben aus Angst vor Überforderung, Unwissenheit und gegebenenfalls aufgrund negativer Erfahrungen, häufig Vorbehalte gegenüber der Einstellung geflüchteter Menschen. Durch das Wissen, dass die Berater/innen des Netzwerks bei Einstellungen im Hintergrund mitwirken und unterstützen können, fühlen sich die Unternehmen häufig ein Stück weit sicherer und weniger hilflos gegenüber den praktischen und bürokratischen Herausforderungen, die mit der Einstellung Geflüchteter einhergehen können.

Trotz der Verteilung der Teilprojekte und Sondervorhaben auf verschiedene Träger gibt es unter den Projektmitarbeitenden eine hohe Identifikation mit den übergeordneten Projektzielen und die Projektmitarbeitenden sehen sich als ein gemeinsames Netzwerk. Die Netzwerkkoordination leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem sie regelmäßige Austauschformate für alle Beteiligten organisiert, Informationen gleichmäßig an alle verteilt und Wert darauflegt, dass Entscheidungen aus dem Netzwerk heraus entwickelt werden. Neben der Aufgabe der Projektsteuerung, die die Netzwerkkoordination wahrnimmt, nutzt sie ihre Position auf Landesebene dazu, festgestellte Bedarfe und Forderungen geflüchteter Menschen zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration an verschiedene Stellen zu adressieren. Durch eine enge Zusammenarbeit nicht nur innerhalb des Netzwerks „PAM" sondern auch mit dem Netzwerk „B.O.A.T." werden Ressourcen gebündelt und netzwerkübergreifend Schulungen durchführt, Fachwissen ausgetauscht und öffentlichkeitswirksame Aktionen und Maßnahmen organisiert, um Vorbehalte der Gesellschaft und insbesondere der Unternehmen gegenüber der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen abzubauen.

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen ist für das Land Schleswig-Holstein vor dem Hintergrund der Entwicklung des Fachkräftemangels ein Ziel mit besonderer strategischer Bedeutung. Das vorliegende Projekt leistet hierzu einen relevanten Beitrag. Aus den oben diskutierten Befunden und Bewertungen leiten sich keine grundsätzlichen Anpassungsnotwendigkeiten der Förderung ab. Dennoch lassen sich auf Basis der wesentlichen Erkenntnisse, Anregungen für die bestehende Förderung der Aktion C4 und für zukünftige Förderungen im Feld der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen begründen, die wie folgt zusammengefasst werden können:

- Im Rahmen der Evaluierung hat sich herausgestellt, dass der Aufbau von Sprachkenntnissen sowohl in der Beratung entlang der Wirkungskette als auch bei der Arbeitsmarktintegration unerlässlich ist. Gleichzeitig fehlt es insbesondere im ländlichen Raum an Sprach- und Integrationskursen. Neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen ist auch der Spracherhalt ein wichtiger Faktor. „PAM" leistet hier mit den arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings ein wichtiges Brückenangebot und schließt eine Lücke in der Förderlandschaft. Die Gespräche mit der Projektleitung der Sprachtrainings und der Netzwerkkoordination haben ergeben, dass das Angebot der Sprachtrainings sowie der etablierte Prozess rund um die Aufnahme und Zuordnung der Teilnehmenden beim Netzwerk „PAM" deutlich umfangreicher und fortgeschrittener ist als beim Schwester-Netzwerk „B.O.A.T.". Hier ist die Empfehlung der Evaluatoren, eine Öffnung des arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings auch für Geflüchteten aus den zu „B.O.A.T." gehörenden Landkreisen sowie die Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln zu prüfen. Aus Sicht der Evaluation ist dies auch aus Effizienzgesichtspunkten sinnvoll, da „PAM" bereits einen etablierten Prozess sowie die notwendige Infrastruktur geschaffen hat.

- Die Untersuchungsergebnisse zeigen deutlich, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen nicht mit der Aufnahme einer Arbeit, einer Ausbildung oder einer Qualifikation endet. Vielmehr ergeben sich sowohl auf Seite der Geflüchteten als auch, wie Befragungen im Rahmen der Untersuchung gezeigt haben, auf Arbeitgeberseite im Anschluss weitere Fragestellungen und Unterstützungsbedarfe. Kulturelle Unterschiede und fehlende Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarktsystems führen immer wieder zu Missverständnissen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, zur Überforderung beider Seiten und im schlimmsten Fall zur Aufkündigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Arbeitgeberseits können negative Erfahrungen zudem Auswirkungen auf die grundsätzliche Bereitschaft zur Einstellung geflüchteter Menschen haben. Die Beratungsstellen von „PAM“ können diese zusätzlichen Bedarfe nur bedingt abdecken. Für eine bessere Begleitung der Geflüchteten und der Arbeitgeber nach der Aufnahme von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen, kann über die Entwicklung und Finanzierung anknüpfender Angebote nachgedacht werden.

1. Ausgangslage und Zielsetzung

1.1. Ziele der Untersuchung

Im Evaluierungsplan für den ESF+ des Landes Schleswig-Holstein in der Förderperiode 2021-2027 sind zwei aktionsbezogene Durchführungs- beziehungsweise Fachevaluierungen vorgesehen, die sich mit der Untersuchung neu geschaffener Förderangebote beschäftigen. Eines dieser neu geschaffenen Förderangebote ist die Aktion C4 – Perspektive Arbeitsmarkt – Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Das Beratungsangebot für geflüchtete Menschen wurde bis 2021 landesfinanziert und ist seit 2022 in das Landesprogramm Arbeit integriert. Ziel der Evaluierung ist es zu untersuchen, inwieweit und durch wen das Angebot angenommen wird, wo Beratungsschwerpunkte liegen und wo sich gegebenenfalls bereits Anpassungsbedarfe feststellen lassen. Darüber hinaus soll auch das ergänzende Sondervorhaben der berufsbezogenen Sprachtrainings, näher betrachtet werden. Insbesondere im Lichte der Frage, inwieweit das Angebot bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt. Ein weiterer Untersuchungsaspekt ist die Zusammenarbeit im Netzwerk sowie die Funktion der Netzwerkkoordination.

Den Rahmen für die Untersuchung bildet ein Evaluierungskonzept, das gemeinsam mit dem aktionsverantwortlichen Referat des MWVATT des Landes Schleswig-Holstein sowie der ESF-Verwaltungsbehörde erarbeitet und abgestimmt wurde. Folgende zentrale Untersuchungsgegenstände leiten sich aus den im Evaluierungskonzept festgelegten Zielsetzungen ab:

1) Inanspruchnahme und Ausgestaltung des Beratungsangebots, Skizzierung verschiedener Beratungsfälle sowie des idealtypischen Vorgehens in der Beratung, festzustellende Erfolge, Herausforderungen sowie Potenziale zur Weiterentwicklung des Angebots

2) Inanspruchnahme und Ausgestaltung des Sondervorhabens, Abgrenzung des Sondervorhabens gegenüber anderen Sprachangeboten, Untersuchung der Effizienz und Wirksamkeit des Angebots in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration

3) Analyse der Netzwerkstruktur und der trägerübergreifenden Zusammenarbeit sowie Untersuchung der Funktionen der Netzwerkkoordination

Das methodische Vorgehen zur Untersuchung der genannten Aspekte und die dabei genutzten Datenquellen werden im nächsten Abschnitt dargestellt.

1.2. Methodisches Vorgehen

Das Evaluierungskonzept für die Fachevaluierung Aktion C4 sieht einen Untersuchungsrahmen vor, der mehrere methodische Zugänge nutzt und gleichermaßen die Perspektive des aktionsverantwortlichen Ministeriums, der Netzwerkkoordination, der Träger und Berater/innen bzw. Sprachtrainer/innen sowie der Zielgruppe der Förderung miteinbezieht.

Den ersten Schwerpunkt der Untersuchung bilden die Dokumentenanalyse und die Auswertung und Analyse der Monitoring-Daten. Für die Dokumentenanalyse werden frei zugängliche und vorab zur Verfügung gestellte Dokumente, wie Rahmenrichtlinien, ergänzende Förderkriterien, Förder- und Änderungsanträge sowie Sachberichte herangezogen. Die Monitoring-Daten sowie über die Sachberichte zusätzlich zur Verfügung gestellte Daten, geben einen weiteren Einblick in den aktuellen Umsetzungsstand und die Zielerreichung.

Der zweite methodische Untersuchungsschritt umfasst für jedes Teilprojekt ein leitfadengestütztes Interview mit der Projektleitung und den Beraterinnen und Beratern. Zur Untersuchung der Sondervorhaben wurden zudem zwei Interviews mit den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern für die berufsbezogenen Sprachtrainings durchgeführt. Diese Gespräche dienten der Erlangung von Informationen zu Ablauf und Inhalten der Beratungsgespräche sowie der berufsbezogenen Sprachtrainings. Ebenso wurden Aspekte wie die Inanspruchnahme dieser Angebote und fördernde bzw. hemmende Faktoren bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen erfasst. Die Zusammenarbeit mit der Netzwerkkoordination sowie die regionale Kooperation mit weiteren Akteuren waren ebenfalls Gegenstand der Interviews. Um potenzielle Unterschiede zwischen den Teilprojekten und Sondervorhaben sichtbar zu machen, wurde mit jedem Teilprojekt und jedem Sondervorhaben ein separates Interview geführt.

Um ein tieferes Verständnis für die Teilnehmenden und ihre individuellen Beratungsanliegen sowie die Beratungsschritte zu erhalten, wurde bei insgesamt vier Beratungsgesprächen im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung hospitiert. Bei einem Teilprojekt wurde anstelle der teilnehmenden Beobachtung ein Gespräch mit zwei Beratungsteilnehmenden geführt, in dem diese sich vorstellten und ihre aktuelle Arbeitsmarktsituation beschrieben. Dieser dritte Untersuchungsschritt diente dazu, die Perspektive der Teilnehmenden in die Evaluation miteinfließen zu lassen.

Die Perspektive der Netzwerkkoordination wurde schließlich im Rahmen eines leitfadengestützten Interviews einbezogen. Dabei standen Fragen der Aufgabenaufteilung und der Steuerung im Vordergrund.

Im Einzelnen liegen der Analyse laut Evaluierungskonzept folgende Eckpunkte zu Grunde:

Aktion C4 Perspektive Arbeitsmarkt	
Untersuchungsgegenstand lt. Bewertungsplan	• In dem Beratungs- und Qualifizierungsangebot „PAM“ mit einer in Kooperation mit dem Schwester-Netzwerk „B.O.A.T.“ ermöglichten landesweiten Beratungsinfrastruktur sollen Geflüchtete unabhängig von Alter, Herkunftsland, Aufenthaltsstatus oder Geschlecht auf dem Weg in Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Neben der Beratung wird im Netzwerk als Sondervorhaben ein berufsbezogenes niedrigschwelliges Sprachtraining angeboten. Ergänzende bedarfsgerechte Förderangebote wie beispielsweise Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Multiplikatorenschulungen sowie Fachveranstaltungen sind ebenfalls Bestandteil des Förderangebots, das in einer Trägerkooperation durchgeführt wird. • Die Evaluierung soll auf der Basis von Datenanalysen und Workshops Erkenntnisse über die Inanspruchnahme sowie Ansatzpunkte für evtl. bedarfsgerechte Verbesserungen bringen. • Vorgesehener Durchführungszeitraum: 2023/2024
Hintergrund / Begründung der Evaluierung	Bei der Aktion handelt es sich um ein neu im ESF Plus Programm des Landes Schleswig-Holstein 2021-2027 angesiedeltes Förderangebot.
Untersuchungsgegenstand nach Rücksprache mit AV / VB	**Beratungen** • Was kennzeichnet die Teilnehmenden des Beratungsangebots (z.B. Herkunft, Alter, Bildungsstand - Zielgruppenanalyse)? • Wie entwickelt sich die Flüchtlings- / Zielgruppensituation? • Welche Beratungsschwerpunkte ergeben sich vor diesem Hintergrund? • Aus welchen Gründen wird das Angebot in Anspruch genommen, wie haben die Beratenen vom Angebot erfahren? • Welche Wünsche und Erwartungen bringen die Beratenen mit? • Was kennzeichnet (idealtypische) Beratungsfälle? • Wann ist die Beratung als erfolgreich zu erachten und wann nicht? • Inwieweit werden die erwarteten / erwünschten Erfolge erzielt? • Gibt es unterschiedliche Erfahrungen in der Beratung in den Regionen? Wenn ja, welche? • Wie hat sich die Netzwerkkoordination entwickelt, was kennzeichnet diese (auch in Kooperation mit dem Schwester-Netzwerk „B.O.A.T“)? • Wie können die Beratungsangebote und das Netzwerk weiterentwickelt werden? **Sondervorhaben (Berufsbezogenes Sprachtraining)** • Welche Angebote werden in welchem Umfang flankierend erbracht? • Wer nimmt diese Angebote in Anspruch und aus welchen Gründen? • Wie grenzen sich diese Angebote von anderen Angeboten ab (z.B. im Bereich der Sprachförderung)? • Ist die ergänzende Förderung des berufsbezogenen Spracherhalts / Spracherwerbs zielführend im Hinblick auf die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und effizient? **Übergreifend** • Sind die Angebote des Netzwerks bedarfsgerecht und der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe dienlich? • Sind die Angebote des Netzwerks effizient? • Wie funktioniert die Zusammenarbeit aller Träger im Netzwerk? Ist das Netzwerk als Gesamtes sichtbar? Welche evtl. Anpassungsnotwendigkeiten bestehen im Bereich Koordinierung, Beratung, Sondervorhaben?

Geplante Erhebungen / Auswertungen	**Folgende Erhebungen sind vorgesehen:** • Ein Fachgespräch mit der Aktionsverantwortlichen im Vorfeld der Untersuchung • Dokumentenanalyse • Auswertung und Analyse der Daten aus dem Monitoring • Vier Fachworkshops / Fachgespräche mit der Projektleitung / Mitarbeiter/innen des Trägers • Teilnehmende Beobachtung Beratung (bis zu sechs Fälle; Ziel Erstellung Personas) • Exemplarische Aufbereitung von Beratungsfällen (Datengrundlage gemeinsam mit Träger zu prüfen, ggf. Interviews mit Beratenen, Berater/innen und ggf. Dritten) • Analyse und Bewertung

Tabelle 1: Eckpunkte des abgestimmten Evaluierungskonzeptes

2. Die Aktion C4 im ESF+ Schleswig-Holstein - Überblick

2.1. Programmansatz

Die Aktion C4 Perspektive Arbeitsmarkt – Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter ist als eine von vier Aktionen dem spezifischen Ziel h) „Förderung der aktiven Inklusion mit Blick auf die Verbesserung der Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und aktiven Teilhabe sowie Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere von benachteiligten Gruppen (ESF+)“ zugeordnet. Für die Aktion C4 stehen laut indikativer Finanzplanung des Programms 3,5 Mio. Euro aus ESF-Mitteln bereit, die mit rund 6 Mio. Euro aus Landes- und Eigenmitteln der Träger kofinanziert werden. An der gesamten Finanzplanung hat die Aktion C4 einen Anteil von rund 4 Prozent. Rechtsgrundlagen der Förderung sind unter anderem:

- die Rahmenrichtlinie des Arbeitsmarktprogramms des Landes Schleswig-Holstein - Förderperiode 2021 – 2027 des ESF Plus vom 16.04.2021, zuletzt geändert am 29.03.2023.
- die Ergänzenden Förderkriterien für „Perspektive Arbeitsmarkt (PAM) – Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“ in den jeweils aktuellen Fassungen.
- die Verwaltungsvorschriften zu § 44 Landeshaushaltsordnung i. V. m. den Allgemeinen Nebenbestimmungen zu § 44 LHO.

Der aktuelle, erste Förderabschnitt hat am 01. Januar 2022 begonnen und endet nach drei Jahren am 31. Dezember 2024. Der zweite Förderabschnitt ist vom 01. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 geplant und der dritte vom 01. Januar 2028 bis zum 31. Dezember 2028.

Inhalte des Förderangebots

Geflüchtete Menschen in Schleswig-Holstein haben aufgrund multipler Herausforderungen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt: Fehlende Sprachkenntnisse, eine ausstehende Anerkennung der vorhandenen (Berufs-) Qualifikation, fehlende Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarktsystems und Vorurteile von potenziellen Arbeitgebenden sind hier die wesentlichen Herausforderungen. Gezielte Unterstützung zum Abbau dieser Problemlagen wie Sprach- und Integrationskurse sind aktuell nicht in ausreichender und flächendeckender Form vorhanden. Für Menschen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus, wie einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung, stellen sich zudem rechtliche Hürden in Verbindung mit der Aufnahme einer Beschäftigung.

Mittels der Förderung soll in Schleswig-Holstein eine flächendeckende und leistungsfähige Beratungsinfrastruktur in Form eines Netzwerks etabliert werden. Hierfür fördern Bund und Land jeweils ein Netzwerk – das Netzwerk „B.O.A.T“[2] und das Netzwerk „PAM“. Die Aufteilung erfolgt hierbei nach Landkreisen (siehe Abbildung 1). Zwischen dem BMAS und dem MWVATT wurde am 01.04.2021 ein „Letter of Understanding“ zur Gewährleistung der Kohärenz, der sich gegenseitig ergänzenden Netzwerkförderung erstellt. Die Förderung des Netzwerks „PAM“ erfolgt innerhalb der Aktion C4. Die geförderte Beratungs- und Vernetzungsstruktur soll geflüchtete Menschen mit Arbeitsmarktzugang, unabhängig von Herkunftsland, Aufenthaltsstatus, Geschlecht und Alter auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt unterstützen und sie aktivieren. Langfristig soll „PAM“ zur eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts Geflüchteter beitragen.

[2] Bei „B.O.A.T.“ handelt es sich um eines von vielen Netzwerken im Bundesgebiet, die im Rahmen des „WIR-Programms“ aus Mitteln des Bundes-ESF+ und des BMAS gefördert werden.

Die Aktion C4 beinhaltet die Förderung von Teilprojekten in vier Regionen, die ein flexibles und individuelles Beratungs-, Informations- und Vermittlungsangebot bereitstellen, das die Arbeit der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter flankiert. Die Geflüchteten sollen Orientierung über den deutschen und regionalen Arbeitsmarkt, individuelle Beratung, Vermittlung in berufliche oder schulische Ausbildung, in Arbeit und in entsprechende vorbereitende Maßnahmen, wie z.B. Berufsorientierung, Einstiegsqualifizierung, Praktika und Sprachförderung erhalten. Die Geflüchteten sollen durch das Beratungsnetzwerk langfristig, also auch nach der Teilnahme an Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen, unterstützt werden.

Zusätzlich werden im Rahmen der Förderung Mittel zur Umsetzung von Sondervorhaben bereitgestellt. Die Sondervorhaben greifen Förderbedarfe Geflüchteter auf, die nicht systematisch durch bestehende Förderangebote von Bund, Land und anderen Akteuren gedeckt sind. Im ersten Förderabschnitt wird ein flächendeckend angebotenes arbeitsmarktbezogenes Sprachtraining für Geflüchtete umgesetzt.

Die Netzwerkaktivitäten sollen übergeordnet koordiniert und gesteuert werden. Hierfür wird die Gesamtnetzwerkskoordination gefördert, bei der auch die Federführung für die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Verantwortung für weitere Aufgaben wie das Berichtswesen, die teilprojektübergreifende Bedarfsermittlung, die Bewertung fachspezifischer Informationen und die Erstellung von Handlungsempfehlungen liegen.

Förderbedingungen

Nach den ergänzenden Förderkriterien für das Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter wird die Zuwendung im Rahmen einer Projektförderung als Anteilsfinanzierung mit Höchstbetragsbegrenzung gewährt. Die Förderhöhe beträgt maximal 90 Prozent der förderfähigen Gesamtausgaben. Direkte Personalkosten für die Gesamtnetzwerkskoordination, die Teilprojekte und die Sondervorhaben werden in einem Gesamtumfang von maximal 2,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ), 11 VZÄ beziehungsweise 4,8 VZÄ gefördert. Indirekte Personalkosten sowie Gemein- und Sachkosten werden in Form einer Restkostenpauschale mit einem Pauschalsatz von 40 Prozent (Koordinierung und Sondervorhaben) und 25 Prozent (regionale Teilprojekte) der zuwendungsfähigen direkten Personalkosten gefördert.

2.2. Erkenntnisse aus Vorevaluierungen

Da es sich bei der Aktion C4 um eine neues Förderangebot im ESF+ Programm des Landes Schleswig-Holstein in der Förderperiode 2021 – 2027 handelt, wird die Fachevaluierung erstmalig durchgeführt und es sind keine Erkenntnisse aus Vorevaluierungen bekannt.

3. Empirische Analyse

3.1. Durchführungsstand

In diesem ersten Abschnitt der empirischen Analyse werden der materielle und finanzielle Verlauf der Förderung sowie die kurzfristigen Ergebnisse der Aktion C4 dargestellt und bewertet. Grundlage dafür bilden die Daten aus dem zentralen ESF-Monitoringsystem der Investitionsbank Schleswig-Holstein.

3.1.1. Finanzielle Umsetzung

Die Förderung in der Aktion C4 startete am 01.01.2022. Bis zum Stichtag der Datenübermittlung aus dem ESF-Monitoringsystem waren 29 Prozent der insgesamt geplanten Laufzeit der Förderung von 7 Jahren, bis 2028, vergangen.

Aktion C4			
	Perspektive Arbeitsmarkt (PAM) - Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter		
SPZ:	h) Aktive Inklusion, Verbesserung der Chancengleichheit & aktive Teilhabe		
Aktionsverantwortlich:	MWVATT		
Beginn der Förderung:	2022	Laufzeit in %:	29%
Input			
ESF-Mittel (PLAN)	3.500.000 €		
ESF-Mittel gebunden:	1.540.231 €	**Anteil gebunden:**	44%
ESF-Mittel ausgezahlt:	476.063 €	**Anteil ausgezahlt:**	14%

Tabelle 2: Finanzieller Umsetzungsstand, Quelle: ESF-Monitoring (Stand: 16.01.2024)

In der ersten Bewilligungsrunde vom 01.01.2022 bis 31.12.2024 wurden insgesamt ESF-Mittel in Höhe von 1,54 Mio. Euro gebunden. Dies entspricht einem Anteil von 44 Prozent der gesamten ESF-Mittel für die Aktion. Da sich die Bewilligungsrunde bis Ende 2024 erstreckt, liegt der Bewilligungsstand damit im Plan. Ausgezahlt wurden bisher knapp 0,5 Mio. Euro. Dies entspricht einem Auszahlungsstand von 14 Prozent.

3.1.2. Output

In der Aktion C4 war zum Stichtag ein Projekt bewilligt. Dies erklärt sich dadurch, dass der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. die Antragsstellung für das gesamte – als ein Projekt definierte – Netzwerk übernimmt und als alleiniger Zuwendungsempfänger auftritt. Insofern lassen sich aus dem ESF-Monitoring keine Aussagen auf Ebene der Teilprojekte tätigen, sondern nur auf aggregierter Ebene für das gesamte Netzwerk. Seit Projektbeginn, bis zum 16.01.2024 gab es in diesem 1.501 Eintritte von Teilnehmenden.

Output						
Vorhaben	**Vorhaben**	**Bewilligungen**	**Ø ESF-Mittel je Bewilligung**	**Ø Anzahl TN je Bewilligung**		
	1	1	1.540.231 €	1.501		
Teilnehmende	Eintritte gesamt	weiblich	männlich	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8
	1.501	50%	50%	99%	1%	0%
	arbeitslos	erwerbstätig, auch selbstständig	nicht erwerbstätig	unter 18	zwischen 18 und 29	55+
	53%	15%	32%	2%	32%	4%
	Migranten/innen	langzeitarbeitslos	in Ausbildung	selbstständig		
	0%	37%	4%	0%		
Output: Programm-Indikatoren						
Indikator 1:	**Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose**					
	Zielwert:	1.541	IST-Wert:	797	% an Ziel:	52%

Tabelle 3: Output-Indikatoren, Quelle: ESF-Monitoring (Stand: 16.01.2024)

Für die Erfolgsmessung wird der Output-Indikator „Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose“ betrachtet. Der definierte Zielwert liegt bei 1.541 Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen, die das Beratungsangebot bzw. das berufsbezogene Sprachtraining wahrnehmen sollen. Zum Stichtag verzeichnete das Projekt unter den Teilnehmenden 797 Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose. Die Zielerreichung liegt damit bei 52 Prozent. Vor dem Hintergrund, dass weniger als ein Drittel der gesamten Förderlaufzeit verstrichen ist, übertrifft die Zielerreichung zum Stichtag die Erwartungen.

Entsprechend dieser Daten ist etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden bei Eintritt in das Projekt bereits bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter arbeitslos gemeldet. Ein überwiegender Teil hiervon ist bereits mehr als 12 Monate arbeitslos gemeldet und gilt damit als langzeitarbeitslos. Ungefähr ein Drittel ist bei Eintritt nicht erwerbstätig während dagegen rund 15 Prozent erwerbstätig sind. Die Teilnehmenden sind zu gleichen Teilen männlich bzw. weiblich. Nahezu alle Teilnehmenden werden den Kategorien ISCED 0 bis ISCED 2 zugeordnet, verfügten bei Eintritt also über keinen oder nur einen ersten, allgemeinbildenden Schulabschluss. Ein sehr geringer Teil verfügte über einen Abschluss der Sekundarstufe 2 oder eine postsekundäre Bildung.

3.1.3. Ergebnis

Für die Aktion C4 wurden zwei programmspezifische Ergebnisindikatoren ausgewählt und mit Zielwerten unterlegt. Der erste Ergebnisindikator lautet „Arbeitslose, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangt haben“. Als Qualifizierung werden hierbei der Erhalt und der Ausbau von Sprachkompetenzen durch die Teilnahme am berufsbezogenen Sprachtraining betrachtet, die nach erfolgreichem Abschluss zertifiziert wird. Um das Teilnahmezertifikat zu erhalten, müssen die Teilnehmenden an 75 Prozent der Kurstermine anwesend sein und ihren Sprachstand erweitert haben. Der Zielwert für den ersten Ergebnisindikator liegt bei 23 Prozent. Der zweite Ergebnisindikator untersucht die Anzahl der Arbeitslosen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbstständiger. Hier liegt der Zielwert bei 28 Prozent.

Ergebnisse (nur Austritte)						
Teilnehmer/innen	Austritte gesamt	neue Qualifikation erlangt	erwerbstätig insgesamt	selbstständig	in Ausbildung	arbeitslos / sonstige
	374	24%	30%	0%	9%	65%
Ergebnisse: Programm-Indikatoren						
Indikator 1:	**Arbeitslose, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangt haben**					
	Zielwert:	23%	IST-Wert %:	23%		
Indikator 2:	**Arbeitslose, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbstständige**					
	Zielwert:	28%	IST-Wert %:	26%		

Tabelle 4: Ergebnisindikatoren, Quelle: ESF-Monitoring (Stand: 16.01.2024)

Zum Zeitpunkt der Untersuchung gab es insgesamt 374 Austritte aus dem Projekt. Von diesen ausgetretenen Personen besaßen 197 Personen bei Eintritt ins Projekt den Erwerbsstatus arbeitslos bzw. langzeitarbeitslos. Rund 23 Prozent dieser Personen haben bei Austritt ein Zertifikat für ihre Teilnahme am berufsbezogenen Sprachtraining erhalten. Damit ist der Zielwert des ersten Ergebnisindikators aktuell erreicht. Der Zielwert des zweiten Ergebnisindikators wird nahezu erreicht: 26 Prozent der bei Eintritt arbeitslosen Teilnehmenden hatten bei Austritt aus dem Projekt einen Arbeitsplatz bzw. waren selbstständig. Aus Sicht der quantitativen Bewertung werden die Erwartungen bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt nahezu erfüllt.

3.2. Vertiefende Analyse

Der zuvor dargestellte aktuelle Durchführungsstand sowie die Indikatoren des Monitorings zeigen, dass die Aktion C4 gut angelaufen ist und gesetzte Zielwerte ganz oder nahezu erreicht werden. Die vertiefende Analyse soll dazu dienen, das im ESF-Landesprogramm neu integrierte Netzwerk „PAM“ eingehender zu beleuchten. Die Grundlagen für diese vertiefende Analyse bilden im Wesentlichen die teilstrukturierten Interviews, die mit verschiedenen Projektbeteiligten geführt wurden. An verschiedenen Stellen wurde die Analyse um Auswertungen der ESF-Monitoring-Daten und der Monitoring-Daten aus den Sachberichten der Netzwerkkoordination ergänzt. Es wird zunächst der Aufbau des Projektes beschrieben. Anschließend werden die Zielgruppen näher definiert, an die sich das Beratungsangebot und das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining richten. Beide Vorhaben werden anschließend tiefergehend und getrennt voneinander untersucht. Betrachtet werden in diesem Zusammenhang wesentliche Merkmale der Angebote und deren Inanspruchnahme, Ablauf und Inhalte sowie erfolgsfördernde und erfolgshemmende Faktoren für deren Durchführung. Im anschließenden Teil werden dann Aufgaben und Rolle der Netzwerkkoordination sowie die Zusammenarbeit zwischen Koordination und Teilprojekten beziehungsweise Sondervorhaben vorgestellt.

3.2.1. Projektstruktur und -organisation

In Kapitel 2 wurde bereits auf die Besonderheit der zwei existierenden Netzwerke zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Schleswig-Holstein hingewiesen: „B.O.A.T.“ und „PAM“. Durch die Förderung beider Netzwerke soll in Schleswig-Holstein eine flächendeckende Beratungsinfrastruktur zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen etabliert werden. Die Aufteilung der Beratungsregionen der beiden Netzwerke orientiert sich an den Landkreisen Schleswig-Holsteins.

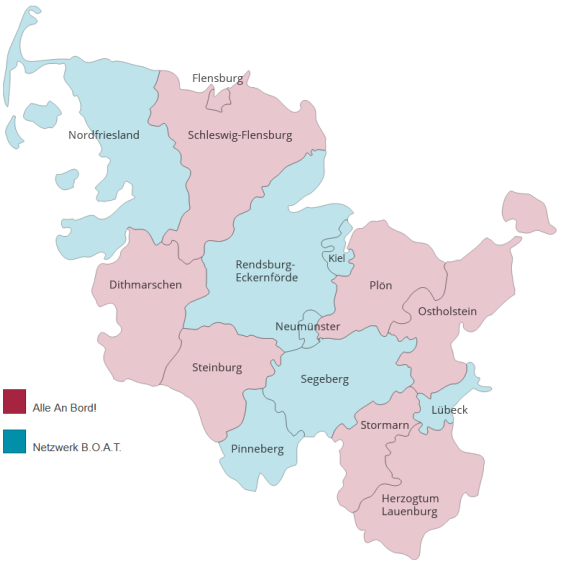

Abbildung 1: Abdeckung der Landkreise in Schleswig-Holstein durch die Netzwerke „PAM“ und „B.O.A.T.“, Quelle: Startseite https://www.alleanbord-sh.de/ (Abruf am 26.01.2024)

Auch wenn die Finanzierung der beiden Netzwerke über unterschiedliche ESF-Programme läuft, ist in beiden Fällen der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. Zuwendungsempfänger und übernimmt die Netzwerkkoordination. Bezogen auf das Netzwerk „PAM“, auf dem der Fokus der vorliegenden Evaluierung liegt, wird der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. bei der Koordination durch den Flüchtlingsrat e.V. unterstützt. Die Aufgaben der Netzwerkkoordination werden unter Abschnitt 3.2.6 näher beschrieben.

Das Beratungsangebot und das berufsbezogene Sprachtraining werden in den einzelnen, „PAM“ zugeordneten Beratungsregionen von vor Ort ansässigen Trägern erbracht. Ein Träger deckt in der Regel zwei angrenzende Landkreise ab, z.B. Dithmarschen und Steinburg, und bildet damit ein Teilprojekt. Insgesamt gibt es vier Teilprojekte. Das nördlichste Teilprojekt für die Regionen der Stadt Flensburg sowie des Kreises Schleswig-Flensburg, hat die Besonderheit, dass hier zwei Träger gemeinsam das Angebot erbringen. Jedes Teilprojekt verfügt über eine Projektleitung, die oft auch aktiv an Beratungsgesprächen teilnimmt, sowie in der Regel über zwei bis drei Projektmitarbeiter/innen, die hauptsächlich die Beratungsprozesse begleiten. Die Projektmitarbeiter/innen bringen unterschiedliche Berufserfahrungen und Kompetenzen mit, teilweise haben sie selbst einen Migrations- oder Fluchthintergrund und verfügen über unterschiedliche Kompetenzen, darunter die Fähigkeit, Fremdsprachen zu sprechen, was sich als unterstützend in einzelnen Beratungssituationen erweist. Vereinzelt sind Berater/innen mit bestimmten Stundenanteilen sowohl im Netzwerk „PAM“ als auch im Netzwerk „B.O.A.T.“ beschäftigt.

Die Koordination und Umsetzung des Sondervorhabens berufsbezogenes Sprachtraining, ist bei zweien dieser Teilprojektträger angesiedelt. Neben der Projektleitung übernehmen hier Sprachtrainer/innen und Projektassistenzen die wesentlichen Aufgaben. Das Sprachtraining erstreckt sich nicht nur auf die abgedeckten Landkreise der beiden Teilprojektträger, sondern wird auch in anderen Kreisen angeboten, zum einen durch die ortsunabhängigen Online-Angebote zum anderen werden teilweise auch Honorarkräfte für das Trainingsangebot beschäftigt.

3.2.2. Zielgruppen

Das Beratungsangebot von „PAM“ richtet sich grundsätzlich an alle geflüchteten Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und Aufenthaltsstatus. Ein besonderer Fokus liegt aber darauf, Geflüchtete mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus (aufenthaltsrechtlich Gestattete oder Geduldete) dabei zu unterstützen, durch die Integration in Erwerbstätigkeit eine langfristige Bleibeperspektive zu entwickeln. Ein weiteres Ziel des Netzwerks ist es, insbesondere Personengruppen mit speziellen Zugangsbarrieren, wie Alleinerziehende, mit dem Beratungsangebot zu erreichen und zu unterstützen.

Nach Auskunft der Berater/innen sei die wesentliche Teilnahmevoraussetzung eine ausreichende Arbeitsmarktnähe der Beratungsinteressierten. Konkret bedeute dies, dass sie bereits grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache beherrschen. Sofern diese Voraussetzung bei Eintritt in die Beratung noch nicht erfüllt sei, helfe die Beratungsstelle zunächst bei der Suche nach einem Sprach- bzw. Integrationskurs, beziehungsweise verweise an das Sprachtraining von „PAM“. Hinsichtlich des Erwerbstatus bei Eintritt in die Beratung müssten, wie die Berater/innen berichten, hingegen keine Voraussetzungen erfüllt werden. Auch wenn es gelegentlich Anfragen gebe, richte sich das Beratungsangebot von „PAM“ explizit an Menschen mit einem Fluchthintergrund und nicht an Menschen mit Migrations- aber ohne Fluchthintergrund.

Das Sprachtraining von „PAM“ richtet sich wie das Beratungsangebot an geflüchtete Menschen, die beispielsweise aufgrund ihres ungesicherten Aufenthaltsstatus oder der mangelnden Verfügbarkeit von Kursplätzen keinen Zugang zu regulären Sprachlernangeboten haben, aber anstreben, ihre Sprachkenntnisse zum Zwecke der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erweitern bzw. zu erhalten. Eine parallele Teilnahme am Sprachtraining und an einem regulären Sprachlernangebot sei, so die Berater/innen, nicht möglich. In diesem Fall werde immer die Teilnahme am regulären Sprachangebot empfohlen. Für die Teilnahme am Sprachtraining müssten die Geflüchteten die deutsche Sprache

bereits mindestens auf einem guten A1-Niveau, besser sogar A2-Niveau beherrschen. Ein besonderer Fokus liege auf der Sprachförderung von Frauen.

3.2.3. Ausgestaltung des Beratungsangebots

Kern der Förderung der Aktion C4 ist die Beratung geflüchteter Menschen mit dem Ziel zur Integration in Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit. Dafür werden im Netzwerk „PAM“ in vier Beratungsregionen Träger gefördert, die Beratungsstellen einrichten, an die sich die Geflüchteten mit ihren Anliegen wenden können. Im Rahmen der Untersuchung wird zunächst beleuchtet, wie und durch wen das Beratungsangebot in Anspruch genommen wird. Anschließend werden die Ziele der Beratung und wesentliche Aufgabenfelder der Beratungsstellen beschrieben, bevor dann eine genauere Beschreibung einzelner Beratungsfälle folgt. Die Betrachtung des Beratungsangebots endet mit einer Sammlung fördernder und hemmender Einflussfaktoren auf den Beratungserfolg.

Inanspruchnahme und Bedarfsentwicklung

Die Ansprache der Zielgruppe von „PAM“ erfolgt in der Regel über die Teilprojekte vor Ort in den Beratungsregionen. Die Berater/innen gaben an, dass sie das Netzwerk im Rahmen von Informationsveranstaltungen bei lokalen Kooperationspartnern wie z.B. Erstaufnahmeeinrichtungen und Familienzentren vorstellen würden und sich somit häufig direkt an die Geflüchteten als potenzielle Teilnehmende wenden würden. Zudem würden sie das Netzwerk oftmals in wichtigen Gremien der örtlichen Arbeitsmarktakteure vertreten und dort zum Angebot informieren. In der Folge würden viele der Beratungsinteressierten unmittelbar an das Beratungsangebot von „PAM“ verwiesen, beispielsweise direkt über Behörden wie das Jobcenter oder die Arbeitsagentur, über weitere Bildungsangebote und über Akteure wie die Flüchtlingsbeauftragten und Ehrenamtskoordinatoren. Nach Angaben der Teilprojekte zahle sich hier die Verstetigung des Netzwerks und dessen kontinuierliche, über die Jahre gewachsene Präsenz aus. Ein zweiter wichtiger Weg, über den viele Geflüchtete zu den Beratungsstellen kämen, führe über Empfehlungen anderer Teilnehmender.

In der Wahrnehmung der Teilprojektträger sind Frauen und Männer insgesamt unter den Beratungsteilnehmenden zu relativ gleichen Anteilen vertreten. Die Auswertung der ESF-Monitoring-Daten unter Abschnitt 3.1. bestätigt dies. Die Berater/innen beschreiben aber, dass Frauen oftmals zeitverzögert bzw. im Vergleich zu Männern zu einem späteren Zeitpunkt in die Beratung kämen. Ein wesentlicher Grund hierfür sei, dass Frauen nach Ihrer Ankunft häufig erst das Familienleben neu organisieren müssten, bevor sie sich einem Integrationskurs oder der Arbeitsmarktintegration widmen könnten. Die meisten Menschen, die in die Beratung kommen, seien zwischen 25 und 40 Jahren alt.

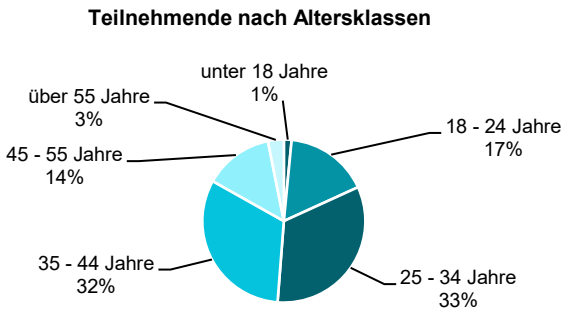

Abbildung 2: Teilnehmende nach Altersklassen, Quelle: Auswertung ESF-Monitoring-Daten (n=1501)

Auch diese Angaben werden durch die ESF-Monitoring-Daten bestätigt. Demnach sind ungefähr zwei Drittel der Teilnehmenden zwischen 25 und 44 Jahren alt. Die Teilnehmenden zwischen 18 und 24 Jahren bilden den nächstgrößeren Anteil mit 17 Prozent. 14 Prozent der Teilnehmenden sind zwischen 45 und 55 Jahre alt. Unter 18-Jährige

sowie Menschen über 55 Jahre nehmen nur selten die Beratung in Anspruch. Die Berater/innen verwiesen darauf, dass es hier regionale Unterschiede geben könne. So sei im Teilprojekt für den Kreis Schleswig-Flensburg der Anteil der Teilnehmenden unter 25 Jahre beispielsweise höher, da es hier eine Zusammenarbeit mit einem örtlichen Jugendzentrum gebe.

Zu den häufigsten Herkunftsländern der Teilnehmenden gehören, laut den Teilprojektmitarbeiter/innen, Syrien, Afghanistan, Iran und Irak. Der Anteil Geflüchteter aus der Ukraine nehme seit Ausbruch des Angriffskrieges auf die Ukraine im Februar 2022 zu. Allerdings nur langsam, was die Berater/innen darauf zurückführen, dass die Sprachbarriere bei dieser Gruppe aktuell meist noch zu hoch sei. Zudem haben Geflüchtete aus der Ukraine aufgrund der Aufenthaltserlaubnis zum vorübergehenden Schutz einen direkten Anspruch auf einen Integrationskurs. Es sei deshalb davon auszugehen, dass der Fokus zunächst auf dieser Teilnahme liege und erst im Anschluss die arbeitsmarktbezogene Beratung notwendig werde. Wie die Teilprojektmitarbeiter/innen berichten, seien auch hier regionale Unterschiede zu berücksichtigen. So seien beispielsweise im Kreis Schleswig-Flensburg und der Stadt Flensburg im Vergleich weniger Geflüchtete aus der Ukraine untergebracht als in anderen Regionen, was in der Konsequenz dazu führe, dass auch weniger Ukrainer/innen in die Beratung kommen. Die Auswertung der Teilnehmenden nach Herkunftsland auf Basis des Sachberichts bestätigt grundsätzlich die Angaben der Teilprojekte.

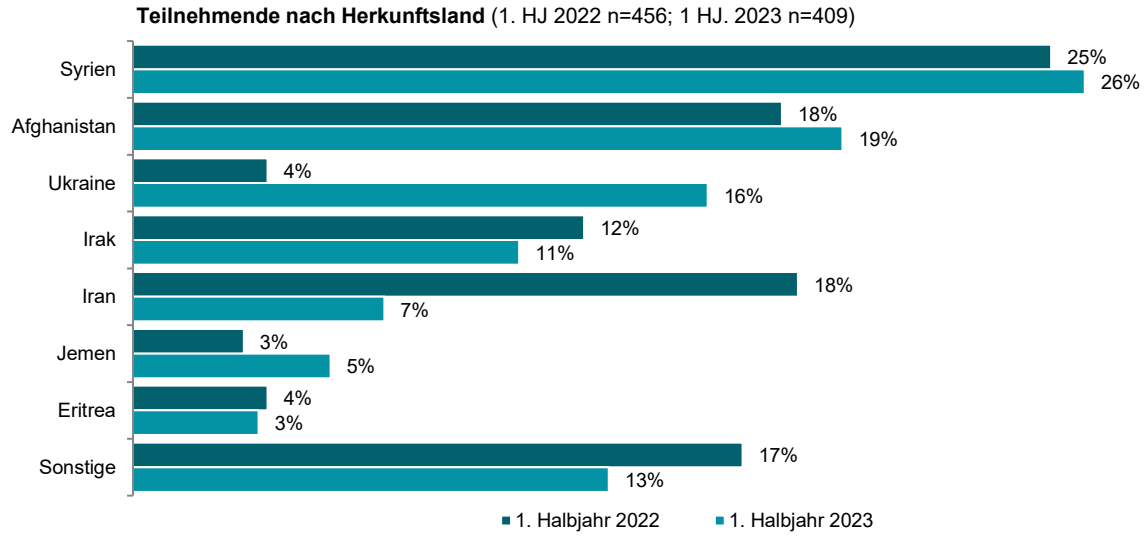

Abbildung 3: Teilnehmende nach Herkunftsland, Quelle: Auswertung Monitoring-Daten 1.+ 3. Sachbericht

Rund ein Viertel der neu eingetretenen Teilnehmenden im 1. Halbjahr 2023 kommt aus Syrien, gefolgt von Geflüchteten aus Afghanistan. Im Jahresvergleich 2022/2023 gab es hier keine großen Veränderungen. Der Anteil der Teilnehmenden aus der Ukraine ist im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr allerdings deutlich angestiegen, sodass im 1. Halbjahr 2023 16 Prozent der neu ins Projekt eingetretenen Personen aus der Ukraine kommen. Weitere Teilnehmende kommen aus den Ländern Irak, Iran, Jemen und Eritrea. Lediglich der Anteil der Geflüchteten aus dem Jemen ist im Jahresvergleich im 1. Halbjahr 2023 gestiegen, für die anderen Länder ist der Anteil gesunken. Weitere Herkunftsländer der Teilnehmenden mit sehr niedrigen Anteilen wurden in der Kategorie Sonstige zusammengefasst, hierunter fallen unter anderem Länder wie die Türkei, Somalia, Armenien, die Russische Föderation und sonstige weitere Staaten. Im Vergleich 2022/2023 ist der Anteil der Geflüchteten aus den in der Kategorie Sonstige zusammengefassten Ländern leicht gesunken. Die Zusammensetzung der Geflüchteten im Projekt entspricht im Wesentlichen auch den Daten des Zuwanderungsberichtes für Schleswig-Holstein vom Dezember 2023. Demnach kam 2023 knapp ein Drittel der Asylsuchenden aus Syrien, gefolgt von knapp 20 Prozent Asylsuchenden aus Afghanistan. Nahezu 19 Prozent der Asylsuchenden kamen aus der Türkei, hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen dem Anteil an Asylsuchenden und dem Anteil an den Beratungsteilnehmenden. Unter den Beratungsteilnehmenden kommt nur ein geringer Teil von 3 Prozent aus der Türkei. Als möglicher Grund hierfür, kann vermutet

werden, dass Asylsuchende aus der Türkei gegebenenfalls durch die bereits in Deutschland lebende türkeistämmige Bevölkerung bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt werden. Laut Zuwanderungsbericht kommen weitere 8 Prozent der Asylsuchenden aus dem Irak und weitere 4 Prozent aus dem Iran.[3] Asylsuchende aus der Ukraine wurden in dieser Statistik nicht mit ausgewiesen.

Der Anteil der Teilnehmenden mit ungesichertem Aufenthaltsstatus variiert nach Angaben der Beraterinnen und Berater zwischen den Teilprojekten. Während sich beispielsweise im Kreis Schleswig-Flensburg Teilnehmende mit sicherem Aufenthaltsstatus und Teilnehmende mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus die Waage halten würden, würde in den Kreisen Storman und Herzogtum-Lauenburg ein überwiegender Teil der Teilnehmenden mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus in die Projekte kommen.

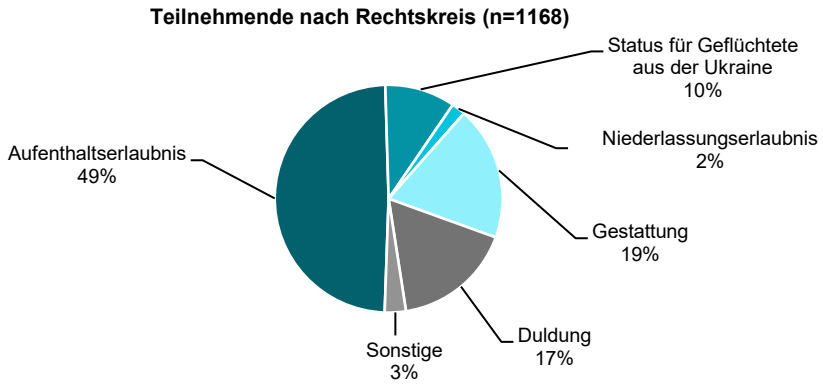

Abbildung 4: Teilnehmende nach Rechtkreis, Quelle: Auswertung Monitoring-Daten Sachbericht

Projektübergreifend lässt sich bei Auswertung der Monitoring-Daten aus dem Sachbericht festhalten, dass nahezu die Hälfte der Teilnehmenden eine Aufenthaltserlaubnis besitzt. Demgegenüber stehen knapp ein Fünftel der Teilnehmenden, die eine Aufenthaltsgestattung haben, sich also noch im Asylbewerbungs-Verfahren befinden sowie ein weiteres knappes Fünftel, deren Asylbewerbungs-Verfahren bereits abgelehnt wurde. Die Teilnehmenden haben dann eine Aufenthaltsduldung. Ein Zehntel der Teilnehmenden kommt aus der Ukraine, dieser Teil der Geflüchteten hat einen besonderen Schutzstatus, der ihm eine befristete Aufenthaltserlaubnis gewährt.

Die Teilnehmenden kommen nach Angaben der Berater/innen mit unterschiedlichen Motiven in die Beratung, die stark davon abhängen, welchen Aufenthaltsstatus und welche Bleibeperspektive sie zum Zeitpunkt des Eintritts haben, ob sie bereits erwerbstätig sind oder nicht, und über welche Vor- und Ausbildung sie bereits verfügen. Personen mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus hätten beispielsweise oft das Ziel, durch die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Erwerbstätigkeit ihre Chancen auf einen Aufenthalt in Deutschland zu verbessern, beispielsweise im Rahmen einer Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung nach § 60c bzw. §60d AufenthG. Menschen mit einer Bleibeperspektive hätten häufig den Wunsch, durch eine Erwerbstätigkeit die notwendigen finanziellen Voraussetzungen für einen Familiennachzug zu schaffen. Nahezu alle verfolgen, laut den Berater/innen, das übergeordnete Ziel, ihren Lebensunterhalt eigenständig und unabhängig von staatlichen Leistungen zu bestreiten und sich eine Existenz in Deutschland aufzubauen.

Nach Angaben der Teilprojektmitarbeitenden können zum gegenwärtigen Zeitpunkt alle Anfragen an die Beratungsstellen aufgenommen werden. Interne Zielsetzung sei es, jeder und jedem Beratungsinteressierten innerhalb von

[3] Vgl. Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge Schleswig-Holstein: Zuwanderung in Schleswig-Holstein, Monatlicher Bericht Dezember 2023, S. 7, [online] https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/LAZUF/Aktuelles/Zuwanderungsbericht/Downloads_zuwanderungsbericht/2023/2023_Dezember_Zuwanderungsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [02.02.2024]

zwei Wochen ein erstes Beratungsgespräch anbieten zu können. Gleichzeitig zeigen die ESF-Monitoring-Daten, dass aktuell mehr Geflüchtete in das Projekt eintreten als austreten. Der begleitete Bestand erhöht sich somit. Die Berater/innen sehen eine Erklärung darin, dass die Beratung anfangs deutlich intensiver sei. Nach erfolgter Klärung des Anliegens und der notwendigen Schritte zur Arbeitsmarktintegration, würden die Teilnehmenden seltener in die Beratung kommen. Da sich aber selbst im Anschluss an eine erfolgte Integration in Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung, weiterführende Fragestellungen ergäben, trete ein wesentlicher Teil nicht direkt aus, sondern käme von Zeit zu Zeit erneut in die Beratung.

Zielsetzung und Aufgabenfelder

Sowohl die Beschreibungen der Zielsetzung als auch der Aufgabenfelder durch die befragten Projektmitarbeitenden der verschiedenen Teilprojekte waren weitestgehend deckungsgleich. Nach Auffassung der Projektmitarbeitenden sei es das übergeordnete Ziel von „PAM“, die Geflüchteten bei der (nachhaltigen) Arbeitsmarktintegration und der Entwicklung einer langfristigen Bleibeperspektive zu unterstützen. Diese Unterstützung erfolge individuell und abhängig von der jeweiligen Situation, in der sich die oder der Geflüchtete befinde. Die Berücksichtigung der individuellen Situation sowie der Wünsche der Einzelperson sei zentral in der Beratung. Wie die Teilprojektmitarbeiter/innen schildern, würden Sie mit ihrem Beratungsansatz versuchen, die Teilnehmenden zu ermutigen und zu befähigen, damit diese sich nach und nach selbstständiger auf dem deutschen Bildungs- und Arbeitsmarkt zurechtfinden. Dieser Prozess brauche oft mehrere Beratungstermine und ende zudem nicht automatisch mit der Aufnahme einer Tätigkeit oder dem Beginn einer Ausbildung. Außerdem hätten die Teilnehmenden auch nach offiziellem Austritt aus den Teilprojekten zu jedem Zeitpunkt die Möglichkeit erneut in die Beratung zu kommen. Wie sich in den Interviews zeigte, sehen sich die Teilprojekte, neben der konkreten Beratung auch als Sprachrohr und Lobby der Geflüchteten.

Im Rahmen der Interviews mit den Projektmitarbeitenden ließen sich folgende Aufgabenfelder identifizieren:

- **Einzelfallspezifische Beratung und Information:** Die Hauptaufgabe der Berater/innen bestehe darin, die Geflüchteten hinsichtlich einer Arbeitsmarktperspektive zu beraten und zu den individuellen Anliegen Informationen bereitzustellen. Die Beratung diene zur ersten Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, unterstütze bei der Entwicklung eines Berufszieles und zeige die konkreten notwendigen Schritte zur Erreichung ebendieser Ziele auf. Sie umfasse auch die Begleitung der Beratungsteilnehmenden bei der praktischen Umsetzung der Schritte: So assistierten die Berater/innen zum Beispiel bei der Überwindung bürokratischer Hürden und der Behördenkommunikation (z.B. Beantragung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis oder Sozialleistungen, etc.), bei der Suche nach geeigneten Stellen oder Qualifizierungsangeboten, bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und der Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgeber/innen. Im Zusammenhang mit der Einzelfallberatung gehöre auch die Dokumentation der Beratung in der Teilnehmendendatenbank zu den Aufgaben der Projektmitarbeitenden.

- **Kompetenzberatung:** Wie die Projektmitarbeiter/innen berichteten, wird die Beratung der Teilprojekte des Netzwerks „PAM“ nicht nur durch die direkte Zielgruppe der geflüchteten Menschen angefragt, sondern regelmäßig auch durch Akteure wie Beratungsstellen, die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und Unternehmen. Inhaltlich würden sich diese Anfragen durch Dritte häufig auf rechtliche Fragestellungen rund um das Asyl- und Aufenthaltsrecht beziehen.

- **Repräsentation des Netzwerks in lokalen Gremien**: Nach eigener Auskunft, vertreten die Projektmitarbeiter/innen der Teilprojekte das Netzwerk in den Regionen und beteiligen sich an verschiedenen Austauschrunden beispielsweise mit lokalen Akteuren der Migrations- und Fluchtberatung wie dem Migrationsdienst oder

den Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe (KIT). Die Netzwerkarbeit vor Ort diene zum Informationsaustausch, aber auch zur Adressierung und gemeinsamen Lösung von Problemen, wie z.B. dem partiellen Wegfall der Beratungsstellen zur Anerkennung und Qualifizierung von Berufsabschlüssen oder den langen Bearbeitungszeiten bei den Ausländerbehörden. Eine gute örtliche Vernetzung und Kenntnis der Ansprechpersonen trage auch zur unkomplizierten, schnellen Klärung von einzelfallspezifischen Fragen bei.

- **Öffentlichkeitsarbeit:** Wie die Teilprojektmitarbeiter/innen im Rahmen der Interviews schilderten, übernehmen die Teilprojekte Teile der Öffentlichkeitsarbeit vor Ort in den Beratungsregionen, indem sie Informationsveranstaltungen zum Beratungsangebot und Sprachtraining veranstalten, beispielsweise in Erstaufnahmeeinrichtungen, Gemeinschaftsunterkünften oder Familienzentren. Neben der Gewinnung von Teilnehmenden für das Beratungsangebot, diene die Öffentlichkeitsarbeit auch dazu, die Bevölkerung und potenzielle Arbeitgeber/innen zu sensibilisieren.

Ablauf und Inhalte der Beratungen

Im folgenden Abschnitt wird der idealtypische Ablauf der Beratungen aus Sicht der Projektmitarbeitenden beschrieben. Während es sich beim Projekteintritt und dem Erstgespräch, um einen weitestgehend standardisierten Ablauf handelt, variiert der weitere Verlauf der Beratung und ist abhängig von den individuellen Anliegen und Voraussetzungen der Teilnehmenden. Im Rahmen der Evaluation wurden vier Beratungsfälle identifiziert, anhand derer nach kurzer Fallbeschreibung der jeweilige Beratungsverlauf und verschiedene Schritte beschrieben werden. Die Darstellungen der Teilprojekte zu Ablauf, Inhalt, Intensität und Durchführung der Beratungen waren sehr ähnlich, so dass sich die Beschreibungen im folgenden Abschnitt auf alle Teilprojekte beziehen.

Kontaktaufnahme und Erstgespräch

Die Teilprojektmitarbeiter/innen berichteten, dass der erste Kontakt der Teilnehmenden mit den Beratungsstellen meist telefonisch oder per E-Mail erfolge. Im Rahmen dessen würde bereits festgestellt werden, ob die Teilnahmevoraussetzungen erfüllt sind und der Wohnort des Beratungsinteressenten im Zuständigkeitsgebiet des jeweiligen Teilprojektträgers liegt. Sind die Voraussetzungen erfüllt, werde ein Termin für ein erstes, häufig vor Ort in den Beratungsstellen stattfindendes Beratungsgespräch vereinbart. In der Regel könne allen Interessenten innerhalb von maximal zwei Wochen ein erster Beratungstermin angeboten werden.

Das Erstgespräch diene vor allem dazu, dass Berater/in und Teilnehmer/in sich gegenseitig kennenlernen und der Teilnehmende die Gelegenheit erhält, seine Lebenssituation und sein Anliegen zu beschreiben. Der Beziehungsaufbau in der Kennenlernphase, die oftmals über das Erstgespräch hinausgehe, diene dazu Vertrauen zu schaffen und sei deshalb wichtig und mitentscheidend für den Beratungserfolg. Standardmäßig würde gemeinsam der projektübergreifend einheitliche Aufnahmebogen ausgefüllt werden, der wichtige Grundinformationen wie Kontaktdaten, Aufenthaltsstatus, Qualifikation, Deutschkenntnisse und berufliche Ziele abfragt. Zudem werde geprüft, ob die Teilnehmenden bereits bei der Agentur für Arbeit als arbeitslos bzw. arbeitssuchend gemeldet sind. Sollte die Meldung noch nicht erfolgt sein, würden die Berater/innen anregen, dies schnellstmöglich nachzuholen, da die Meldung bei der Agentur für Arbeit Voraussetzung für die Inanspruchnahme verschiedener Unterstützungsleistungen für Qualifizierungsmaßnahmen sei.

Typische Beratungsfälle und deren Beratungsverlauf

Der an das Erstgespräch anschließende Beratungsablauf und die Inhalte der Folgegespräche variieren, nach Aussage der Berater/innen stark, je nachdem, in welcher Ausgangssituation und mit welchen Zielen die Teilnehmenden sich an die Beratungsstellen wenden. Auch wenn jeder Fall individuelle Fragestellungen mit sich bringe, ließen sich grundsätzlich vier typische Beratungsfälle identifizieren, die sich vor allem in Bezug auf ihre Zielvorstellungen und

die bereits vorhandenen Qualifikationen unterscheiden. Im Folgenden werden diese vier Beratungsfälle skizziert und anschließend der jeweilige Beratungsablauf beschrieben.

1. Teilnehmende, die eine realistische Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft haben und notwendige Voraussetzungen bereits erfüllen:

Diese Beratungsfälle seien bei Eintritt in die Beratung bereits sehr gut über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt informiert, aufenthaltsrechtliche und arbeitserlaubnisbezogene Fragestellungen seien bereits geklärt und die notwendigen Qualifikationen und Sprachkenntnisse vorhanden und anerkannt, sodass diese Themen in der Beratung nicht mehr adressiert werden müssten.

Konkrete Unterstützung benötig diese Gruppe bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess. Die Berater/innen würden bei der Recherche nach passenden Stellenausschreibungen, bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern unterstützen. Teilweise, sofern dies von den Teilnehmenden gewünscht sei, würden die Berater/innen die Teilnehmenden auch zu Bewerbungsgesprächen begleiten. Eine wichtige Aufgabe der Beratung sei es zudem, die Teilnehmenden immer wieder zu ermutigen, ihre Ziele weiterzuverfolgen und ihre Potenziale auszuschöpfen.

2. Teilnehmende, die eine realistische Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft haben und Unterstützung benötigen, um die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen:

Diese Beratungsfälle hätten ebenfalls schon sehr konkrete Vorstellungen und Ziele in Bezug auf Ihre gewünschte zukünftige Tätigkeit. Im Unterschied zu den Beratungsfällen, die im vorherigen Abschnitt vorgestellt wurden, würden die Beratungsteilnehmer/innen aber noch nicht alle Voraussetzungen erfüllen, sodass hier bevor die Stellensuche und die Bewerbungsphase angegangen werden könne, vorgelagert noch verschiedene Schritte entlang der Bildungskette erfolgen müssen.

Die Berater/innen schilderten das Vorgehen in diesen Fällen folgendermaßen: In der Beratung würden hier nach Abfrage der Ziele der Teilnehmenden zunächst vorliegende Schul- und Berufsabschlüsse sowie vorhandene Berufserfahrung geprüft. Wenn möglich, werde mittels der Unterstützung der Anerkennungsberatung des IQ-Netzwerks bzw. der Agenturen für Arbeit und Jobcenter die Qualifikationsanerkennung beantragt. Sollten die Sprachkenntnisse noch nicht ausreichend sein, würden sie die Teilnehmenden bei der Suche nach einem passenden Sprachlernangebot unterstützen oder, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind, auf das Sprachtraining von „PAM“ verweisen. Je nachdem welches Ziel die Teilnehmenden verfolgen, schließe dann die Suche nach geeigneten Angeboten bzw. Stellen und die Bewerbungsphase an.

3. Teilnehmende, die bisher keine Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft haben

Diese Beratungsfälle unterscheiden sich von den bisher beschriebenen Fällen, insofern, als dass die Beratungsteilnehmer/innen bei Eintritt in die Beratung noch keine Vorstellung davon hätten, in welchem Berufsfeld sie zukünftig tätig werden möchten. Häufig sei auch das deutsche Arbeits- und Bildungssystem noch nicht bekannt.

In diesen Fällen beginne die Beratung zunächst mit einer Phase der Berufsorientierung, in der vorliegende Schul- und Berufsabschlüsse und vorhandene Berufserfahrung erhoben und die individuellen Interessen des Teilnehmenden erfragt würden. Häufig erhielten die Teilnehmenden auch einen Überblick zum deutschen Arbeitsmarkt und Bildungssystem. Basierend darauf würden den Teilnehmenden Optionen aufgezeigt. Wenn Teilnehmende Interesse an einem bestimmten Berufsfeld bekunden, helfe die Beratungsstelle ihnen dabei sich in dem gewünschten Bereich auszuprobieren, zum Beispiel durch Unterstützung bei der Suche und Bewerbung für ein Praktikum. Sofern die Teilnehmenden durch das Praktikum in ihrem Berufswunsch bestärkt worden seien, würde anschließend gemeinsam

überprüft, welche Voraussetzungen zu schaffen sind und wie dies gelingen könne. An diese Phase schließe dann die konkrete Stellensuche an.

4. **Teilnehmende, die eine Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft haben, die Voraussetzungen dafür aber nicht erfüllen und diese Voraussetzungen auch nur schwer erreichen können**

Diese Beratungsfälle kommen nach Aussage der Berater/innen zwar mit sehr konkreten Berufsvorstellungen in die Beratung, nach Überprüfung der Ausgangssituation und der Qualifikationen zeige sich jedoch, dass die Zugangsvoraussetzungen für den gewünschten Karriereweg nicht erfüllt werden und auch nur sehr schwer erreicht werden können.

In diesen Fällen würden die Berater/innen zunächst über den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt informieren und aufklären, warum der Berufswunsch nicht realistisch sei bzw. welche Hürden es gebe. Häufig sei es für die Teilnehmenden schwer nachvollziehbar, dass sie trotz erfolgter Ausbildung und ggf. Ausübung eines Berufes in ihrem Herkunftsland, in Deutschland oft nicht direkt in den Beruf einsteigen könnten, da Qualifikationen nicht anerkannt werden. Mitunter seien mehrere Gespräche notwendig, um den Teilnehmenden zu vermitteln, dass ihre Vorstellungen nicht umzusetzen sind. Die Berater/innen würden dann versuchen, die Teilnehmenden zu ermutigen, neue Wege einzuschlagen und Frustrationen zu überwinden. Wenn die Teilnehmenden dazu bereit seien, könne mit der Berufsorientierungsphase begonnen werden.

Wichtig für den Beratungsablauf in allen Fällen ist, gemäß den interviewten Teilprojektmitarbeitenden, die enge Prozessbegleitung durch die Berater/innen. Den Beratungsteilnehmenden werde genau erklärt, wo sie aktuell stehen und wie die nächsten Schritte aussehen. Im Anschluss an die Beratungstermine würden konkrete Aufgaben notiert, sodass die Teilnehmenden ihre Ziele selbstständig vorantreiben könnten. Auch nach erfolgter Arbeitsmarktintegration sähen sich die Beratungsstellen weiterhin in einer Lotsenfunktion und unterstützen daher auch im Anschluss bei arbeitsmarktbezogenen Angelegenheiten, beispielsweise wenn die Teilnehmenden nach Aufnahme einer Tätigkeit den Wunsch haben ihre Sprachkenntnisse zu erweitern oder ihre berufliche Situation weiterhin verbessern möchten.

<u>Beratungsdauer und -ort</u>

Die Intensität und die Dauer der Beratung, variiere und hänge nach Einschätzung der Interviewten stark von Faktoren wie der Eigenständigkeit der Teilnehmenden, der Komplexität und Konkretheit des Anliegens und dem jeweiligen Stadium im Integrationsprozess, in dem sich die Teilnehmenden befinden, ab. Die Teilnehmenden würden häufig über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr im Projekt verbleiben. Teilweise ziehe sich der Beratungsprozess aber auch aufgrund externer Faktoren, wie langen Bearbeitungszeiten bei Behörden, hin. Hinzu komme, dass es oftmals Unterbrechungen gebe, wenn die Teilnehmenden zum Beispiel an einem Integrationskurs teilnehmen.

Die Beratungsgespräche finden laut den Mitarbeitenden der Teilprojekte vorwiegend in den Büros der Träger statt. Es gebe aber auch dezentrale mobile Beratungsangebote beispielsweise in den Räumlichkeiten lokaler Kooperationspartner. Da viele Beratungsteilnehmende auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen seien und somit nicht immer die Möglichkeit hätten in die Büros der Teilprojektträger zu fahren, komme der mobilen Beratung eine besondere Bedeutung zu. Teilweise finde die Beratung auch online statt, sofern die Teilnehmenden die Voraussetzungen hierfür erfüllen. Kleinere Nachfragen würden mitunter jedoch auch telefonisch oder per E-Mail beantwortet.

<u>Beendigung der Projektteilnahme</u>

Wie die Teilprojektmitarbeiter schilderten, ende die Projektteilnahme formell, wenn der oder die Teilnehmende in Arbeit vermittelt wurde. Die Geflüchteten würden aber dennoch nicht sofort aus dem Projekt austreten. Drei Monate nach der Arbeitsmarktintegration, bzw. auch wenn die Arbeitsmarktintegration noch nicht erfolgt ist, aber die Teilnehmenden sich drei Monate lang nicht gemeldet haben, haken die Berater/innen zunächst nach, ob die Unterstützung weiterhin benötigt werde. Nach sechs Monaten würden die Teilnehmenden als aus dem Projekt ausgetreten dokumentiert. Trotz Austritt hätten die Teilnehmenden jederzeit die Option sich erneut an die Beratungsstelle zu wenden. Sofern diese Möglichkeit in Anspruch genommen werde, werde das Austrittsdatum im ESF-Monitoring wieder revidiert. Abbrüche kämen im Projekt eher selten vor und hingen in der Regel damit zusammen, dass die Teilnehmenden aus dem Beratungsgebiet von „PAM“ wegziehen, über angegebene Kontaktdaten nicht mehr erreichbar sind oder dass sie teilweise mit falschen Erwartungen an die Beratungsstellen herangetreten seien.

Fördernde und hemmende Faktoren für das Beratungsangebot

Aus Sicht der Teilprojektmitarbeitenden ist die Beratung dann erfolgreich, wenn sie Geflüchtete dazu befähigt, ihre Ziele aktiv und eigenständig zu verfolgen. Die Teilnehmenden sollen demnach nicht permanent auf die Unterstützung der Beratungsstelle angewiesen sein, sondern „Hilfe zur Selbsthilfe“ erhalten. Im Ergebnis sollen die Geflüchteten das Selbstbewusstsein und die Fähigkeiten aufbauen, die notwendig sind, um berufliche Ziele zu entwickeln und eigenständig zu verfolgen. Aus Sicht der Berater/innen gibt es unterschiedliche Faktoren, die den Beratungserfolg fördern bzw. hemmen können. Hierbei ist festzustellen, dass neben dem individuellen Einfluss der Teilnehmenden auf den Beratungsverlauf viele externe gesellschaftliche und institutionelle Faktoren die Beratung und deren Erfolg beeinflussen.

Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
• Beratungsansatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ erfordert Eigenmotivation der Teilnehmenden. Die freiwillige Projektteilnahme gewährleistet, dass Eigenmotivation vorhanden sei. • Vertrauensverhältnis zwischen Berater/innen und Teilnehmenden ist wichtig und wird maßgeblich geprägt durch hohe Erreichbarkeit und Zuverlässigkeit der Berater/innen. • Vernetzung der Teilprojekte vor Ort und Bekanntheit des Netzwerks „PAM“ durch andauernde Präsenz unterstützt bei der Abstimmung mit Behörden und bei der Suche nach Arbeits-, Ausbildungs- und Qualifizierungsstellen. • Ansiedelung der Beratungsstelle in räumlicher Nähe zu Behörden wie Jobcenter oder Ausländerbehörde kann bei direkter persönlicher Kommunikation zu einzelfallspezifischen Fragen unterstützen. • Lotsenfunktion der Beratungsstellen erhöht Einstellungsbereitschaft von Arbeitgebenden, da Berater/innen weiterhin für Geflüchtete und Arbeitgebende bei Fragestellungen und Herausforderungen ansprechbar sind.	• Vielfältige Problemlagen und psychische Probleme bei den Teilnehmenden aufgrund von Fluchterfahrungen verzögern die Arbeitsmarktintegration. • Unzureichende Sprachkenntnisse sind größtes Vermittlungshemmnis, gleichzeitig mangelt es an Sprachkursangeboten, insbesondere im ländlichen Raum. • Schlecht ausgebauter ÖPNV in ländlichen Regionen und Wohnsitzauflagen beschränken die Mobilität der Geflüchteten und damit auch deren Zugang zu Arbeits-/Ausbildungs-/Qualifizierungsangeboten. • Fehlende Kinderbetreuungsplätze erschweren die Arbeitsaufnahme. • Begleitende Angebote nach erfolgter Arbeitsmarkt- oder Ausbildungsintegration fehlen bzw. sind nicht ausreichend vorhanden und verhindern das Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen oder führen zu deren frühzeitiger Auflösung. • Verzögerungen im Prozess durch Wartezeiten und Abhängigkeiten von anderen Behörden und Institutionen. • Aufbau und Zuständigkeiten innerhalb der deutschen öffentlichen Verwaltung sind komplex und für Geflüchtete schwer nachvollziehbar. • Komplexes Asyl- und Aufenthaltsrecht sowie häufige Gesetzesanpassungen verunsichern Geflüchtete und Unternehmen und verursachen großen Aufwand bei Beratungsstellen und Behörden.

Tabelle 5: Fördernde und hemmende Faktoren des Beratungsangebotes

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die genannten fördernden Faktoren vor allem aus dem Beratungsansatz und dem Aufbau bzw. der Struktur des Beratungsnetzwerks ableiten lassen. Demgegenüber stehen hemmende Faktoren, die überwiegend externen Ursprungs sind. Hier ist vor allem ein Mangel an notwendigen unterstützenden Angeboten zu nennen, der an verschiedenen Stellen eine Arbeitsmarktintegration bremst oder ganz verhindert.

3.2.4. Ausgestaltung des Sondervorhabens: Berufsbezogenes Sprachtraining

Das Beratungsangebot von „PAM“ wird im aktuellen Förderzeitraum um ein berufsbezogenes Sprachtraining für Geflüchtete ergänzt. Die Koordination und Umsetzung sind bei zweien der Teilprojektträger angesiedelt, grundsätzlich können aber alle Geflüchteten aus den Landkreisen Schleswig-Holsteins teilnehmen, in denen „PAM“ tätig ist. Analog zum vorherigen Abschnitt soll im Folgenden das berufsbezogene Sprachtraining genauer beschrieben werden, indem zunächst Zielsetzung und wesentliche Merkmale, auch in Abgrenzung zu anderen Sprachlernangeboten vorgestellt werden. Anschließend wird erläutert, wer das Sprachtraining wahrnimmt und wie sich der Bedarf entwickelt. Im Anschluss werden Inhalte und Ablauf beschrieben. Der Abschnitt endet mit der Vorstellung fördernder und hemmender Faktoren. Grundlage für diese Untersuchung sind Interviews mit der Projektleitung des Sondervorhabens sowie mit zwei Sprachtrainer/innen und weiteren Projektmitarbeitenden.

Zielsetzung und wesentliche Merkmale des Angebots

Ziel der Durchführung des beurfsbezogenen Sprachtrainings sei, laut Aussage der Interviewten, für Geflüchtete mit ersten gesammelten Sprachkenntnissen ein flexibles und niedrigschwelliges Sprachlernangebot zu schaffen, dass bei der Vorbereitung auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in Ausbildung unterstützt bzw. den Einstieg begleitet und den Spracherwerb bedarfsspezifisch unterstützt. Die Interviewten weisen darauf hin, dass das Sprachtraining keinesfalls ein Regelangebot des BAMF oder einen STAFF-Kurs ersetze, sondern vielmehr im Anschluss daran dazu diene, die neu erworbenen Sprachkenntnisse zu festigen und zu erhalten. Auch kann es als Angebot zur Überbrückung der Wartezeit auf einen anschließenden Sprachkurs dienen. Ein wesentlicher Unterschied zu den Regelangeboten sei, dass das Sprachtraining sehr flexibel gestaltet werde. Jede Trainingseinheit sei in sich geschlossen und die Inhalte würden nicht aufeinander aufbauen. Dies ermögliche den Teilnehmenden einen flexiblen Einstieg. Zum anderen könne durch die flexible Gestaltung der Inhalte auf akute Bedarfe und Fragen, die die Teilnehmenden in den Unterricht mitbringen, reagiert werden. Ein weiterer Unterschied sei, dass das Sprachtraining nur einmal wöchentlich stattfinde und eine Einheit dauere ungefähr 90 Minuten.

Inanspruchnahme und Bedarfsentwicklung

Die Geflüchteten, die am Sprachtraining teilnehmen, haben nach Auskunft der interviewten Projektmitarbeitenden unterschiedliche Erwerbsstatus. Manche seien bereits erwerbstätig oder in Ausbildung, andere dagegen noch auf Arbeits- beziehungsweise Ausbildungssuche. Entsprechend der Teilnahmevoraussetzungen verfügten sie jedoch alle bereits über einen Arbeitsmarktbezug und erste Grundkenntnisse der deutschen Sprache. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden habe zuvor bereits ein anderes Sprachkursangebot absolviert, beispielsweise einen STAFF-Kurs oder einen Erstorientierungskurs.

Nach Einschätzung der Projektmitarbeitenden des Sondervorhabens gibt es verschiedene Wege, über die Geflüchtete auf das Sprachtraining aufmerksam werden. Einerseits würden verschiedene Behörden und Institutionen, wie zum Beispiel die Jobcenter, die Agenturen für Arbeit oder aber auch Berufsschulen auf das Sprachtraining verweisen. Auch einzelne Unternehmen würden ihren Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund im Bedarfsfall die Teilnahme am Sprachtraining empfehlen. Zudem würden viele Teilnehmende der Sprachtrainings über Freunde und Bekannte

vom Angebot erfahren. Häufig komme es vor, dass Teilnehmende direkt weitere Interessierte mit in den Kurs bringen. Daneben würden auch die Beratungsstellen von „PAM“ auf das Sprachtraining aufmerksam machen und Teilnehmende aus der Beratung verweisen, wenn die nötigen Voraussetzungen gegeben seien und der Wunsch bestehe, die Sprachkenntnisse zu erweitern bzw. zu erhalten.

Die Anliegen der Teilnehmenden sind laut Aussage der am Sprachtraining beteiligten Projektmitarbeitenden sehr vielfältig: Häufig sei das Ziel, das Erlernen von berufsspezifischer Fachsprache, beispielsweise im medizinischen Bereich. Einige Teilnehmende hätten auch konkrete Bedarfe, wie die Verbesserung der Schreibkompetenzen oder es treten Probleme beim Berufsschulunterricht auf und die Teilnehmenden wünschen sich daher, Aufgabentypen besser zu verstehen. Neben den Geflüchteten, die in das Sprachtraining kommen, würden sich mittlerweile auch einzelne Unternehmen aktiv mit der Bitte an „PAM“ wenden, auf ihr Unternehmen abgestimmte Sprachtrainings direkt am Arbeitsplatz anzubieten.

Generell habe das Sprachtraining einen Zuwachs an Teilnehmenden. Zum Zeitpunkt der Interviews haben sich ungefähr 1.000 Teilnehmende für das Sprachtraining angemeldet, von denen rund 650 in das Training einmündeten. Die weiteren Registrierungen erfüllten die Zugangsvoraussetzungen nicht, seien aber an andere Angebote verwiesen worden. Nach Angaben der Projektleitung seien unter den Registrierungen, die nicht zugelassen werden können, auch immer wieder Menschen mit Migrationshintergrund, die Interesse an Sprachtrainings hätten, aber aufgrund des fehlenden Fluchthintergrunds abgelehnt werden müssten. Hingewiesen wurde an dieser Stelle auch auf den Unterschied zum Schwester-Netzwerk „B.O.A.T.“, wo das Sprachtraining nur mit sehr geringem Umfang finanziert und angeboten werde. Der Zugang zum berufsbezogenen Sprachtraining hänge in Schleswig-Holstein also maßgeblich davon ab, in welchem Landkreis die Geflüchteten wohnen. Abschließend wies die Projektleitung darauf hin, dass mit den aktuell vorhandenen personellen Kapazitäten zwar allen Anfragen nachgekommen werden könne, es für die Sondervorhaben jedoch sehr schwierig sei, Sprachtrainer/innen und Lehrkräfte für die Kurse zu finden.

Inhalte und Ablauf des Sprachtrainings

Die Projektmitarbeitenden berichteten, dass es zum Zeitpunkt der Interviews 27 verschiedene Sprachtrainings gibt, die immer einen thematischen Bezug zum Arbeitsmarkt aufweisen würden. Einzelne dieser Sprachtrainings würden die Berufsfachsprache bestimmter Branchen in den Blick nehmen, beispielsweise bei Gesundheitsberufen und pädagogischen Berufen. Daneben gebe es Sprachtrainings, in denen die Teilnehmenden die Gelegenheit bekämen, die deutsche Sprache aktiv anzuwenden und sich auf Deutsch zu beruflichen und gesellschaftlichen Themen auszutauschen, um ihren Sprachstand zu erhalten. Inhalte seien hier beispielsweise Formulierungen im Arbeitsvertrag oder die Simulation von Gesprächen mit Kundinnen oder Vorgesetzten. Trainings in Form von Schreibwerkstätten dienten dazu den schriftlichen Ausdruck für Briefe und E-Mails im Arbeitsleben zu verbessern. Zudem gebe es Sprachtrainings explizit nur für Frauen. In prüfungsvorbereitenden Sprachtrainings könnten sich die Teilnehmenden auf Prüfungen zum Sprachniveau B1 und B2 vorbereiten. Sprachtrainingsübergreifend hätten die Teilnehmenden zudem die Möglichkeit eigenständig digital über ein Lernportal („Deutschfuchs“) zu lernen. Hierüber könnten die Sprachtrainer den Teilnehmenden ihrem Bedarf entsprechende Lektionen zuschicken.

Zusätzlich gebe es bei Bedarf auch die Möglichkeit, individuelle Sprachtrainings zu vereinbaren. Dies könne in Einzelfällen sinnvoll sein, beispielsweise um zu verhindern, dass Personen im Gruppen-Sprachtraining abgehängt werden oder wenn seitens der Teilnehmenden Bedarf bestehe, ein sehr spezielles Anliegen in den Blick zu nehmen. Daneben kämen vereinzelt auch Unternehmen aktiv auf „PAM“ zu, um anzufragen, ob ein Sprachtraining vor Ort im Betrieb durchgeführt werden könne. In Absprache mit dem MWVATT wurden daher bei Firmen mit regionaler Bedeutung zeitlich begrenzte Pilotprojekte gestartet. Diese Sprachtrainings würden gemäß den Ausführungen der Interviewten dazu dienen, sehr betriebsspezifische Themen zu behandeln, wie zum Beispiel die für die jeweilige Tätigkeit notwendigen Sicherheitseinweisungen.

Der Zugang der Geflüchteten zu einem der Sprachtrainings lässt sich, nach Auskunft der Mitarbeiter/innen, in mehrere Schritte unterteilen, die im Folgenden beschrieben werden:

1. **Anmeldung über eveeno:** Unabhängig davon, wie die Geflüchteten auf das Angebot aufmerksam werden, sind alle zu Beginn aufgefordert sich über die Veranstaltungsplattform eveeno[4] zu registrieren und dort ein digitales Formular auszufüllen und Angaben zu ihrer Person, zu ihrem Aufenthaltsstatus, zu ihrem Sprachniveau und ihren Sprachlernzielen zu machen. Teilweise werde kritisiert, dass dieses Verfahren zu hochschwellig sei. Der Prozess sei aber, nach Angaben der Projektmitarbeiten, bewusst, so gewählt, um zu überprüfen, ob die sich Anmeldenden bereits über grundlegende Sprachkenntnisse verfügen.

2. **Prüfung der Zugangsvoraussetzungen:** Anschließend gingen alle Anmeldungen zentral beim Träger ZBBS ein. Die dortige Projektleitung prüfe zunächst, ob die Sprachtrainingsinteressenten grundsätzlich die Voraussetzungen für die Teilnahme erfüllen, filtere geeignete Anmeldungen heraus und leite diese gegebenenfalls an den zweiten Teilprojektträger UTS weiter. Die übrigen Interessenten würden auf alternative Sprachlernangebote hingewiesen.

3. **Telefonischer Erstkontakt durch Projektassistenzen:** Durch die Projektassistenzen des Teilprojektträgers UTS würden die Interessenten dann telefonisch kontaktiert und es finde eine weitere Prüfung der Teilnahmevoraussetzungen statt. Sollten die Projektassistenzen im Telefon feststellen, dass das Sprachniveau eines Interessenten für das Sprachtraining noch nicht ausreiche, würden sie diesen an das Beratungsangebot verweisen, um dort Unterstützung bei der Suche eines Sprachlernangebots zu erhalten. Sofern die Voraussetzungen erfüllt seien, werde ein Termin für ein sogenanntes Welcome-Training vereinbart.

4. **Welcome-Training mit einem Sprachtrainer:** Hierbei finde ein erstes persönliches Treffen zwischen Lehrkraft und Interessenten statt, das dazu diene, eine qualifizierte fachliche Einschätzung des Sprachniveaus vorzunehmen und zudem das individuelle Anliegen und die zeitlichen Kapazitäten des Interessenten festzuhalten. Auch werde thematisiert, was das Sprachtraining leisten könne und was nicht. Das Welcome-Training werde durch die Lehrkraft dokumentiert, so dass alle Lehrkräfte im Nachgang auf die Informationen zugreifen können.

5. **Zuordnung der Teilnehmenden zu den Sprachtrainings:** Nach Auskunft der Interviewten kommen die verschiedenen Sprachtrainer, die Projektassistenzen sowie die Projektleitung in einem wöchentlichen gemeinsamen Jour fixe zusammen und entscheiden auf Basis der Informationen aus dem Welcome-Training darüber, welches Sprachtraining für die neuen Teilnehmenden geeignet sei. Die ersten zwei bis drei Termine der Sprachtrainings würden dann dazu dienen, zu prüfen wie sich die einzelnen Teilnehmenden in die Gruppe und das Sprachniveau einfügen.

Dieser zunächst umfangreich erscheinende Aufnahmeprozess, sei nach Angaben der Projektleitung bei der ZBBS bewusst so gewählt und erst im Verlauf des Projektes so gestaltet worden. Der Grund hierfür seien Abbrüche sowie das wiederkehrende Nichterscheinen von Teilnehmenden gewesen. Dies habe zu Frustration bei den Sprachtrainern geführt. Durch den beschriebenen Aufnahmeprozesse werde zunächst stärker das Anliegen der Teilnehmenden untersucht und auch der Sprachstand besser eingeschätzt. Dadurch würden mögliche Frustrationen im späteren Training aufgrund zu hoher Anforderungen vermieden. Sofern Teilnehmende mehr als einmal unentschuldigt fehlten, würden die Lehrkräfte bei der Person nachhaken und sich erkundigen, ob eine weitere Teilnahme gewünscht sei. Als eine weitere Anpassungsmaßnahme würde mittlerweile zudem, trotz der fortlaufenden Angebote und der nicht beschränkten Teilnahmedauer, für jeden Teilnehmenden ein Anfangs- und ein Enddatum des Trai-

4 https://eveeno.com/alleanbord-sprachtrainings

nings festgelegt. Das Enddatum liege bei Präsenzkursen 6 Monate und bei Online-Kursen 3 Monate nach Trainingsbeginn. Auch das schaffe eine stärkere Verbindlichkeit. Zudem diene das Enddatum als Zeitpunkt zur Überprüfung des Lernfortschritts. Im Anschluss könnten die Teilnehmenden die Teilnahme fortsetzen, in einen anderen Kurs wechseln oder sie erhalten, sofern sie an 75 Prozent der Termine teilgenommen und ihren Sprachstand verbessert haben, eine Teilnahmebescheinigung.

Die Sprachtrainings umfassen in etwa zu gleichen Teilen Online- und Präsenztrainings. Bei geringer Digitalkompetenz würden die Teilnehmenden eine Einführung in die für die Teilnahme notwendigen Computerkenntnisse erhalten und bei Bedarf könnten auch Leihgeräte ausgeliehen werden. Die Sprachtrainings fänden zu unterschiedlichen Tageszeiten und auch am Abend statt, um möglichst vielen Teilnehmenden, insbesondere Berufstätigen, einen passenden Termin anbieten zu können. Unterrichtet werde in Kleingruppen. Insbesondere die Plätze in den Onlinetrainings seien auf maximal 6 Teilnehmende begrenzt. Bei den Präsenztrainings könnten die Gruppen gegebenenfalls auch größer sein und bis zu 20 Teilnehmende umfassen. Aufgrund dieses relativ guten Betreuungsschlüssels sei es unproblematisch, dass die Sprachniveaus innerhalb der Trainingsgruppen nicht immer ganz homogen sind.

Fördernde und hemmende Faktoren des berufsbezogenen Sprachtrainings

Erfolgreich ist das Sprachtraining, aus Sicht der beteiligten Mitarbeiter/innen, wenn die Geflüchteten ihr Sprachniveau erweitern können und ihr individuelles, zuvor im Welcome-Training vereinbartes Lernziel erreichen. Wie beim Beratungsangebot wurden auch hier fördernde und hemmende Faktoren identifiziert.

Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
• Flexible Ausgestaltung auf inhaltlicher und organisatorischer Ebene erweitert Zugangsmöglichkeiten und adressiert Bedarfe • Spielerische Lernmethoden erhöhen Motivation der Teilnehmenden und tragen zur Verbindlichkeit bei, da die Teilnehmenden mit dem Kursangebot nicht nur Lernen, sondern auch Spaß verbinden. • Sehr breites Trainingsangebot bietet für nahezu alle Geflüchteten in unterschiedlichen familiären und beruflichen Situationen, ein passendes Training.	• Mangel an qualifiziertem Lehrpersonal führt dazu, dass zusätzliche Nachfragen nach individuellem Training und Inhouse-Trainings bei Unternehmen nicht bedient werden können.

Tabelle 6: Fördernde und hemmende Faktoren des arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings

3.2.5. Aufgaben und Perspektive der Netzwerkkoordination

In Abschnitt 3.2.1. wurde bereits die Struktur des Netzwerks „PAM“ vorgestellt. Neben den regional vertretenen Teilprojekten, die in verschiedenen Landkreisen die Beratungsstellen anbieten, und den Sondervorhaben arbeitsmarktbezogenes Sprachtraining, ist die Netzwerkkoordination, angesiedelt beim PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V., als Projektträger mit der übergeordneten Steuerung der Teilprojekte und Sondervorhaben betraut. Der PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. übernimmt auch die Rolle und die Aufgaben des Zuwendungsempfängers und des ersten Ansprechpartners gegenüber dem MWVATT. Unterstützt wird er dabei vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V..

Im Folgenden sollen die Aufgaben der Netzwerkkoordination beschrieben und die übergeordnete Perspektive auf das Netzwerk „PAM“ wiedergegeben werden. Grundlage hierfür bildet ein gemeinsam geführtes Interview mit den Ansprechpersonen der Netzwerkkoordination beim PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V.

und dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.. Gemäß den interviewten Vertreterinnen der Netzwerkkoordination, übernehme diese sowohl Aufgaben im Kontext der Begleitung der regionalen Teilprojekte und Sondervorhaben als auch Aufgaben auf übergeordneter landesweiter Ebene.

Aufgaben im Kontext der Begleitung der Teilprojektträger

Als Zuwendungsempfänger ist die Netzwerkkoordination hauptverantwortlich für die Umsetzung des Beratungsangebotes und des arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings vor Ort in den Regionen. Folgende Aufgaben lassen sich nach Angaben der Ansprechpersonen der Netzwerkkoordination in diesem Zusammenhang identifizieren:

- **Standardisierung der Beratungsdurchführung und Qualitätssicherung:** Um ähnliche Beratungsabläufe in den einzelnen Teilprojekten zu etablieren, habe die Netzwerkkoordination, Standards und Vorlagen entwickelt, die für alle Teilprojekte gleichermaßen gelten. So würden beispielsweise alle Teilprojektträger im Rahmen des Erstgesprächs den gleichen Aufnahmebogen verwenden. Hierdurch werde gewährleistet, dass alle notwendigen Teilnehmendendaten, die insbesondere für das ESF-Monitoring notwendig seien, erfasst werden. Zur Erfassung der Teilnehmenden gebe es zudem weitere Vorgaben, beispielsweise, dass Beratungsteilnehmende, die ins Sprachtraining einmünden nicht erneut erfasst werden oder dass bei bereits ausgetretenen Teilnehmenden bei einem Wiedereintritt das bereits hinterlegte Austrittsdatum und Angaben zum Verbleib herausgelöscht werden. Die Übertragung der im Aufnahmebogen erfassten Daten sowie die weitere Administration erfolge dann in einer nach den Vorgaben der Netzwerkkoordination entwickelten Teilnehmenden-Datenbank, die ebenfalls alle Teilprojektträger nutzen würden. Zur Datenübermittlung der Teilnehmendendaten an Pro-Nord, werte die Netzwerkkoordination die Teilnehmenden-Datenbank aus und überprüfe in diesem Zusammenhang regelmäßig die Datensätze auf Vollständigkeit.

- **Organisation von Austauschformaten und Schulungen:** Mehrmals pro Jahr organisiere die Netzwerkkoordination Netzwerktreffen, zu denen alle Projektmitarbeitenden der Teilprojektträger zusammenkommen. Zu einzelnen Treffen kämen auch die Projektmitarbeitenden des Schwester-Netzwerks „B.O.A.T. dazu. Die Treffen dienten zum grundsätzlichen Austausch, würden aber auch gezielt genutzt, um im Projektverlauf identifizierte Herausforderungen und Hürden zu diskutieren oder um zu übergeordneten Themen wie Gesetzesänderungen zu informieren. Ziel sei es hierbei immer, im Rahmen des Netzwerkstreffens eine teilprojektübergreifende Haltung zu entwickeln, mit der die Mitarbeitenden sich identifizieren. Sofern vorab oder im Rahmen des Netzwerktreffens Bedarfe identifiziert würden, würden auch Schulungen und Fachtage mit Expertinnen und Experten organisiert werden, um für die Beratung notwendiges Fachwissen an die Berater/innen zu vermitteln. Insbesondere bei der Beratung zu asyl- und aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen könne auf die Rechtsberatung des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein e.V. zurückgegriffen werden.

- **Kontinuierliche Ansprechbarkeit im Projektverlauf:** Neben dem persönlichen Austausch im Rahmen der Netzwerktreffen, stehe die Netzwerkkoordination in engem und regelmäßigem Austausch mit den Teilprojektträgern. Wenn ein Teilprojektträger mit einem Problem konfrontiert sei, das dieser nicht eigenständig lösen könne, bestehe immer die Möglichkeit, sich telefonisch oder per E-Mail an die Netzwerkkoordination zu wenden. Dies wurde auch durch die Mitarbeitenden der Teilprojektträger in den einzelnen Interviews bestätigt. Ein- bis zweimal jährlich besuche die Netzwerkkoordination darüber hinaus die Teilprojektträger.

- **Unterstützung im Umgang mit Herausforderungen im Projektalltag:** Im Projektalltag seien die Projektmitarbeitenden regelmäßig mit Hürden konfrontiert oder es entstünden Fragestellungen, die nicht direkt vor Ort zu klären seien. Sofern sich die Teilprojektträger mit diesen Fragen und Herausforderungen an die Netzwerkkoordination wenden, prüfe diese zunächst, ob es sich um eine regionalspezifische Herausforderung handle oder ob die übrigen Teilprojektträger ebenfalls mit derselben Problemlage konfrontiert seien, und versuche dann

geeignete Lösungsansätze zu entwickeln. So gebe es häufiger Probleme in der Kommunikation mit örtlichen Behörden, in diesen Fällen organisiere die Netzwerkkoordination ein gemeinsames Gespräch mit der Behörde, dem Teilprojektträger und der Netzwerkkoordination und versuche zu vermitteln. Hilfreich bei der Vermittlung seien hier die Bekanntheit sowie das politische Gewicht der Netzwerkkoordinatoren, PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. und Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., wodurch diese häufig mehr Gehör bekämen als die einzelnen Teilprojektträger. Ein Beispiel für eine entstandene Lösung sei eine Vorlage für einen sogenannten „Pendelbrief", der von der Netzwerkkoordination entwickelt wurde. Ausgangsituation war, gemäß den Interviewten, dass Beratungsteilnehmende in einem Landkreis von der Agentur für Arbeit immer wieder abgewiesen wurden, da sie ihr Anliegen eigenständig nicht klar genug schildern konnten. Mittels des entwickelten Pendelbriefes konnten die Beratungsstellen alle für die Agentur für Arbeit notwendigen Informationen festhalten. Wenn die Beratungsteilnehmenden nun die Agentur für Arbeit besuchen würden, diene der Pendelbrief als Hilfestellung, um ihre Situation zu schildern, ihr Anliegen vorzutragen und beispielsweise einen Termin zu vereinbaren. Durch die Netzwerkkoordination sei auch auf der „PAM"-Webseite ein Tool zur Sprachkurssuche entwickelt und integriert worden, nachdem die Teilprojektträger gemeldet hätten, dass es für die Geflüchteten oftmals schwierig sei einen Überblick über regionale Sprachlernangebote zu erlangen. In Teilen werden auch netzwerkübergreifende Lösungen mit „B.O.A.T." erarbeitet. Auf diesem Wege sei beispielweise ein Leitfaden für Ausbildungsbetriebe entwickelt worden, der wichtige rechtliche Informationen zur Ausbildungsbeschäftigung Geflüchteter enthält.

- **Administrative Aufgaben:** Die Netzwerkkoordination kümmere sich zudem um administrative Aufgaben, wie die Umsetzung der Förderung (Finanzabwicklung), das Ausschreiben freier Stellen bei den Teilprojektträgern, das ESF-Monitoring, das Projektcontrolling und die Erstellung des Sachberichts. Die Federführung für den Sachbericht liege zwar bei der Netzwerkkoordination, die Inhalte würden aber vor der Einreichung auch mit den verantwortlichen Mitarbeiter/innen der Teilprojektträger besprochen.

Aufgaben, auf der übergeordneten landesweiten Ebene

Neben den nach innen gerichteten Aufgaben der Netzwerkkoordination, vertritt diese das Netzwerk auch übergeordnet auf der landesweiten Ebene. Hierbei lassen sich folgende Aufgaben identifizieren:

- **Öffentlichkeitsarbeit und wissenschaftliche Begleitung des Projekts:** Während die Teilprojektträger auf lokaler Ebene die Öffentlichkeitsarbeit übernehmen würden, würde die Netzwerkkoordination weitere teilprojektübergreifende Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit abdecken. Hierzu gehören der Aufbau und die Pflege der Homepage und die Erstellung von Informationsmaterialien wie Flyer. Die Öffentlichkeitsarbeit der Netzwerkkoordination ziele darauf ab, die breite Öffentlichkeit Schleswig-Holsteins, insbesondere und auch Unternehmen über das begleitende Angebot von „PAM" zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zu informieren, aber auch zu sensibilisieren und so Sorgen, Ängsten und Vorbehalten entgegenzuwirken. Als Resultat ihrer erfolgreichen Öffentlichkeitsarbeit werde die Netzwerkkoordination innerhalb der„PAM"-Landkreise, aber auch darüber hinaus als kompetente Instanz wahrgenommen. Neben der Öffentlichkeitsarbeit übernehme die Netzwerkkoordination auch die wissenschaftliche Begleitung des Projekts und publiziere die Ergebnisse durchgeführter Erhebungen.

- **Lobbyarbeit und landesweite Vernetzung:** Eine weitere wesentliche Aufgabe der Netzwerkkoordination liege darin die Interessen der geflüchteten Projektteilnehmenden, die von den Teilprojektträgern an die Netzwerkkoordination herangetragen werden, auf politischer Ebene zu vertreten und zu adressieren. Dies geschehe in Richtung des MWVATT vor allem im direkten Austausch mit dem aktionsverantwortlichen Referat, aber bei ressortspezifischen Integrationsfragen auch im fachlichen Austausch mit dem MSJFSIG und dem MBWFK. Da-

neben sei die Netzwerkkoordination in verschiedenen fluchtbezogenen Gremien im Land vertreten, wie beispielsweise der AG Migration und Arbeit. Auch würde sie regelmäßig an Netzwerktreffen der Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe teilnehmen. Hinzu komme die Beteiligung an verschiedenen politischen Gremien zum Beispiel zum Thema ungeregelte Zuwanderung in Folge des Ukrainekrieges und zum Thema Spracherwerb. Anlassbezogen zeige die Netzwerkkoordination auch Präsenz bei verschiedenen Fachgremien auf Kreisebene, in denen eigentlich nur die Teilprojektträger vertreten seien.

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen des Projektaufbaus

Die beschriebene Projektstruktur mit den zwei Ebenen, zum einen die Arbeit der Teilprojektträger auf lokaler Ebene und zum anderen die Arbeit der Netzwerkkoordination auf landesweiter Ebene bringt, nach Einschätzung der Netzwerkkoordination, sowohl Erfolgsfaktoren als auch Herausforderungen mit sich.

Erfolgsfaktoren der Projektstruktur	Herausforderungen der Projektstruktur
• Bündelung der Ressourcen bei der Durchführung von Schulungen, Veranstaltungen und bei der Öffentlichkeitsarbeit. • Die anerkannten Träger PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. und Flüchtlingsrat e.V. und der Auftritt als ein Gesamtnetzwerk verleihen den Anliegen von „PAM“ mehr Nachdruck • Gute Vernetzung auf übergeordneter, landesweiter Ebene und mit der Politik	• Personalwechsel bei den Teilprojektträgern erfordern zunächst ein Onboarding, um neue Mitarbeitende mit den Projektstrukturen, Arbeitsweisen und insbesondere der Beratungshaltung vertraut zu machen. • Netzwerk aus vielen verschiedenen Trägern macht die Lobbyarbeit komplexer, da stets die Interessen aller Teilprojektträger mitgedacht werden müssen.

Tabelle 7: Erfolgsfaktoren und Herausforderungen der Projektstruktur

Weiterentwicklungspotenziale

Nach Angaben der Netzwerkkoordination verschlechtere sich das gesellschaftliche Klima sowie die Einstellung und Aufgeschlossenheit gegenüber den geflüchteten Menschen. Um hier wichtige Arbeit zur Aufklärung zu leisten und Rassismus und Diskriminierung vorzubeugen, plane die Netzwerkkoordination verstärkt verschiedene öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, wie Aktionstage und Ausstellungen. Gemeinsam mit „B.O.A.T.“ plane man zudem auch, gezielt Unternehmen anzusprechen und für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zu gewinnen.

3.2.6. Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks „PAM“ und mit „B.O.A.T.“

Auf die Zusammenarbeit sowohl zwischen den Teilprojektträgern selbst als auch zwischen Teilprojektträgern und der Netzwerkkoordination wurde bereits am Rande der bisherigen Ausführungen eingegangen. Die Teilprojektträger zeigten sich in den Interviews sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit untereinander. Insbesondere die Heterogenität des Netzwerks, durch die Beteiligung verschiedener Träger und Berater/innen mit unterschiedlicher Herkunft, Kompetenzen und Qualifikationen, werde als positiv und bereichernd empfunden. Trotz der Einteilung in Teilprojekte beziehungsweise Sondervorhaben und der räumlichen Distanzen gaben die Projektmitarbeitenden an, sich als ein Netzwerk zu identifizieren, das unter anderem eine Beratungshaltung teilt. Neben dem Austausch auf den Netzwerktreffen und Fachtagen, stünden die Teilprojektträger auch anlassbezogen miteinander im Austausch. So würden beispielsweise Berater/innen mit Fremdsprachenkenntnissen auf Anfrage für ihre Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Teilprojekten dolmetschen. Es gebe aber Unterschiede, wie eng die Teilprojektträger untereinander vernetzt sind. So stünden die beiden Teilprojektträger, die gemeinsam das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining organisieren und durchführen entsprechend deutlich mehr im Austausch als andere. Im gemeinsamen Teilprojekt für den Kreis Schleswig-Flensburg und die Stadt Flensburg gebe es zwischen den beiden beteiligten Trägern ebenfalls eine enge Zusammenarbeit, welche sich in Teilen natürlich auch durch die gemeinsame Zuständigkeit für

das Teilprojekt ergibt. Regelmäßigen Austausch gebe es hier häufig zu Einzelfällen, aber auch zur gemeinsamen Organisation von Veranstaltungen oder Vertretungsregelungen.

Alle Teilprojektträger äußerten sich sehr positiv zur Zusammenarbeit mit der Netzwerkkoordination. Die Projektleitungen und -mitarbeitenden gaben an, sich mit allen Belangen und Herausforderungen an die Koordination wenden zu können. Die Netzwerkkoordination würde die Anfrage weiter adressieren bzw. die Träger dabei unterstützen, gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Bei fachlich-rechtlichen Fragen unterstütze die Netzwerkkoordination ebenso wie bei organisatorischen Anfragen.
Die Netzwerkkoordination von „PAM“ gab an, sich einmal wöchentlich mit der Koordination von „B.O.A.T.“ auszutauschen, die ebenfalls beim PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. angesiedelt sei. Dadurch könne eine enge Zusammenarbeit auf kurzem Wege ermöglicht werden. So können auch Schulungen und Netzwerktreffen gemeinsam durchgeführt und Ressourcen gebündelt werden. Im Beratungsalltag selbst, würden „B.O.A.T.“ und „PAM“ hingegen eher weniger kooperieren, auch wenn grundsätzlich die Kontakte zum Austausch bestünden. Teilweise seien Projektmitarbeitende in beiden Projekten beschäftigt.

4. Gesamtbewertung

4.1. Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse und Bewertung

Der vorliegende Untersuchungsbericht dokumentiert die Ergebnisse der Fachevaluierung der Aktion C4 Perspektive Arbeitsmarkt - Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter des Landesprogramms Arbeit des Landes Schleswig-Holstein. Diese Fachevaluierung ist laut Evaluierungsplan die zweite Fachevaluierung und fokussiert ein Förderangebot des ESF+ Schleswig-Holstein, das in der Förderperiode 2021 bis 2027 neu als Aktion aufgenommen, allerdings zuvor bereits aus Landesmitteln finanziert wurde (fachliches Referenzprojekt für PAM).

Bei der Aktion C4 handelt es sich um die finanzielle Förderung des Beratungsnetzwerks „Alle an Bord – Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete“ (PAM) , das gemeinsam mit dem vom ESF-Bundesprogramm finanzierten Schwester-Netzwerk „Beratung.Orientierung.Arbeit.Teilhabe – Integrationsförderung für Geflüchtete in Schleswig-Holstein“ (B.O.A.T.) in Schleswig-Holstein ein landesweites Beratungs- und Qualifizierungsangebot für geflüchtete Menschen anbietet und diese bei der individuellen Integration in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung unterstützen soll. Das Angebot soll sich an alle Geflüchteten, unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht und Aufenthaltsstatus richten. Personengruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, wie Alleinerziehende und Frauen, sollen durch die Angebote gezielt in den Fokus genommen werden. Das Beratungsangebot von „PAM“ wird lokal in mehreren Landkreisen durch vier Teilprojekte erbracht. Ergänzend wird durch zwei Sondervorhaben ein arbeitsmarktbezogenes Sprachtraining angeboten. Federführend koordiniert wird das Netzwerk durch den PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. als Projektträger, der auch gegenüber den Projektpartnern der Teilprojekte und Sondervorhaben, die Umsetzung der Förderung übernimmt und erster Ansprechpartner für das MWVATT und für die Investitionsbank Schleswig-Holstein ist.

Da es sich wie beschrieben um ein neues Förderprogramm im ESF+ Schleswig-Holstein handelt, gibt es zur Aktion keine Erkenntnisse aus bisherigen Evaluierungen. Gemäß Evaluierungsplan sollten mittels der Fachevaluierung die Inanspruchnahme des Beratungsangebots, die bisherigen inhaltlichen Beratungsschwerpunkte, das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining und die übergreifende Zusammenarbeit im Netzwerk näher untersucht werden, um Erkenntnisse zum Anlaufen der neuen Aktion zu erhalten und eventuelle Ansatzpunkte für Verbesserungen und zusätzliche Förderbedarfe zu identifizieren. Der Fachevaluierung liegt ein abgestimmtes Evaluierungskonzept zugrunde, das die Zielsetzungen konkretisiert und entsprechend der Zusammensetzung und Merkmale der Teilnehmenden, die inhaltliche Ausgestaltung und den Ablauf der Angebote sowie deren Abgrenzung zu anderen Förderangeboten, erfolgsfördernde und -hemmende Faktoren, die Zusammenarbeit im Netzwerk und die Rolle der Netzwerkkoordination in den Blick nimmt. Anschließend werden aus diesen Untersuchungsergebnissen Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten abgeleitet.

Insgesamt kommt die Fachevaluierung der Aktion C4 zu einer positiven Bewertung der Förderung. Für die Erfolgsmessung wurden im Landesprogramm Arbeit Output- und Ergebnisindikatoren mit Zielwerten definiert. So sollen im Verlauf der Förderung insbesondere Arbeitslose und Langzeitarbeitslose partizipieren. Als Output-Indikator wurde hierfür der Indikator „Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose“ gewählt. Hierauf aufbauend wurden zwei Ergebnisindikatoren gewählt: Der erste Ergebnisindikator lautet „Arbeitslose, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangt haben“. Der zweite Ergebnisindikator untersucht die Anzahl der Arbeitslosen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbstständiger. Die Indikatorenwerte zeigen zum Zeitpunkt der Untersuchung ein positives Bild. Die Zielwerte des Output-Indikators und der gesetzten Ergebnisindikatoren werden vom Projekt nahezu bis vollständig erreicht. Die Aktion hat einen kontinuierlichen Zulauf an Geflüchteten für das Beratungsangebot und das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining. Die Auswertung der Monitoring-Daten zeigt zudem, dass ein Fünftel der Teilnehmenden bisher ausgetreten ist. Die Verweildauer im Projekt ist entsprechend hoch,

was unter anderem daran liegt, dass viele Teilnehmende auch nach der Integration in Ausbildung, Arbeit und Qualifizierung noch im Projekt verbleiben. Zudem entstehen durch externe Abhängigkeiten an verschiedenen Schritten des Beratungsprozesses immer wieder Wartezeiten. Zwischen den einzelnen Teilprojekten lassen sich, bezogen auf Beratungsinhalte und -abläufe, keine wesentlichen Unterschiede feststellen. Zu möglichen Unterschieden zwischen den Teilnehmenden in den einzelnen Regionen, lagen keine quantitativen Daten zur Auswertung vor.

Unter den Teilnehmenden finden sich zu etwa gleichen Teilen geflüchtete Menschen mit einem sicheren als auch mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus. Gleiches gilt für weibliche und männliche Teilnehmende. Vor dem Hintergrund, dass durchschnittlich mehr geflüchtete Männer als Frauen nach Schleswig-Holstein kommen[5], scheint der Ansatz, sich gezielt auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu fokussieren, zu gelingen. Die Inhalte der Beratungsgespräche sind stark abhängig davon, wie konkret die beruflichen Ziele und Vorstellungen der Geflüchteten bereits bei Eintritt sind und welche Qualifikationen sie mitbringen. Hierauf aufbauend werden in der Beratung verschiedene Prozessschritte entlang der Bildungskette durchlaufen. Hierbei gibt es an verschiedenen Stellen Anknüpfungspunkte zu anderen Beratungsangeboten, an die die Berater/innen verweisen. Die Vernetzung und Erfahrung der etablierten lokalen Teilprojektträger wirkt sich hier erfolgsfördernd auf den Projektverlauf aus. Die Evaluierungsergebnisse zeigen, dass fehlende Sprachkenntnisse das größte Hemmnis für den Beratungserfolg sind. Daneben fehlt es vor allem an personellen Kapazitäten in verschiedenen Behörden sowie an ausreichend begleitenden Angeboten, wie Sprach- und Integrationskursen, Angeboten zur Anerkennung von (Berufs-) Qualifikationen aber auch zur psychologischen Beratung von Geflüchteten.

Auch das arbeitsmarktbezogene Sprachtraining hat einen kontinuierlichen Zulauf. Der durch in sich geschlossene Unterrichtseinheiten flexible Aufbau der Sprachtrainings, in Kombination mit dem in allen Trainings verankerten Arbeitsmarktbezug, füllt hier eine Lücke zwischen bisher existierenden Regelangeboten. Insbesondere der Bedarf an Angeboten zum Sprachstandserhalt wird hier adressiert. Herausforderungen wie das unentschuldigte Nichterscheinen zu Terminen, konnten in der Vergangenheit abgebaut werden. Zweierlei Maßnahmen waren hierbei entscheidend. Zum einen wurde durch die Einführung von Start- und Endterminen eine zusätzliche Verbindlichkeit geschaffen. Zum anderen wurde ein Aufnahme- und Einstufungsprozess etabliert, der durch eine gezieltere Zuordnung der Teilnehmer/innen zu einem ihrem Sprachniveau entsprechenden Trainingsangebot, Frustrationen vermeidet und für eine höhere Motivation bei Teilnehmenden sorgt. Zum aktuellen Zeitpunkt steht das Sprachtraining nur einem ausgewählten Personenkreis zur Verfügung. Für Geflüchtete aus den Landkreisen, die durch das Schwester-Netzwerk „B.O.A.T." abgedeckt werden, steht im Rahmen von „B.O.A.T." nur ein sehr geringes Pilot-Angebot an Sprachtrainings zur Verfügung. Zudem gibt es auch regelmäßig Anfragen zur Teilnahme durch Personen, die zwar über einen Migrationshintergrund, aber nicht über einen Fluchthintergrund verfügen. Diese Bedarfe können gegenwärtig weder durch das Netzwerk „PAM" noch das Netzwerk „B.O.A.T" gedeckt werden.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Teilprojektträger neben der Einzelfallberatung weitere wichtige Aufgaben übernehmen. So werden sie häufig im Rahmen ihrer über die Jahre aufgebauten Expertise von anderen Behörden und Akteuren kontaktiert, um bei fachlich-rechtlichen Fragestellungen Auskunft zu geben. Neben der regionalen Vernetzung und der Öffentlichkeitsarbeit, haben die Beratungsstellen auch eine vertrauensstiftende Funktion gegenüber Unternehmen und Arbeitgebenden. Diese haben aus Angst vor Überforderung, Unwissenheit und gegebenenfalls aufgrund negativer Erfahrungen, häufig Vorbehalte gegenüber der Einstellung geflüchteter Menschen. Durch das Wissen, dass die Berater/innen des Netzwerks bei Einstellungen im Hintergrund mitwirken und

[5] Vgl. Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge Schleswig-Holstein: Zuwanderung in Schleswig-Holstein, Monatlicher Bericht Dezember 2023, S. 7, [online] https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/LAZUF/Aktuelles/Zuwanderungsbericht/Downloads_zuwanderungsbericht/2023/2023_Dezember_Zuwanderungsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [02.02.2024]

unterstützen können, fühlen sich die Unternehmen häufig ein Stück weit sicherer und weniger hilflos gegenüber den praktischen und bürokratischen Herausforderungen, die mit der Einstellung Geflüchteter einhergehen können.

Trotz der Verteilung der Teilprojekte und Sondervorhaben auf verschiedene Träger gibt es unter den Projektmitarbeitenden eine hohe Identifikation mit den übergeordneten Projektzielen und die Projektmitarbeitenden sehen sich als ein gemeinsames Netzwerk. Die Netzwerkkoordination leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem sie regelmäßige Austauschformate für alle Beteiligten organisiert, Informationen gleichmäßig an alle verteilt und Wert darauflegt, dass Entscheidungen aus dem Netzwerk heraus entwickelt werden. Neben der Aufgabe der Projektsteuerung, die die Netzwerkkoordination wahrnimmt, nutzt sie ihre Position auf Landesebene dazu, festgestellte Bedarfe und Forderungen geflüchteter Menschen zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration an verschiedene Stellen zu adressieren. Durch eine enge Zusammenarbeit nicht nur innerhalb des Netzwerks „PAM“ sondern auch mit dem Netzwerk „B.O.A.T.“ werden Ressourcen gebündelt und netzwerkübergreifend Schulungen durchführt, Fachwissen ausgetauscht und öffentlichkeitswirksame Aktionen und Maßnahmen organisiert, um Vorbehalte der Gesellschaft und insbesondere der Unternehmen gegenüber der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen abzubauen.

4.2. Empfehlungen

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen ist für das Land Schleswig-Holstein vor dem Hintergrund der Entwicklung des Fachkräftemangels ein Ziel mit besonderer strategischer Bedeutung. Das vorliegende Projekt leistet hierzu einen relevanten Beitrag. Aus den oben diskutierten Befunden und Bewertungen leiten sich keine grundsätzlichen Anpassungsnotwendigkeiten der Förderung ab. Dennoch lassen sich auf Basis der wesentlichen Erkenntnisse, Anregungen für die bestehende Förderung der Aktion C4 und für zukünftige Förderungen im Feld der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen begründen, die wie folgt zusammengefasst werden können:

- Im Rahmen der Evaluierung hat sich herausgestellt, dass der Aufbau von Sprachkenntnissen sowohl in der Beratung entlang der Wirkungskette als auch bei der Arbeitsmarktintegration unerlässlich ist. Gleichzeitig fehlt es insbesondere im ländlichen Raum an Sprach- und Integrationskursen. Neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen ist auch der Spracherhalt ein wichtiger Faktor. „PAM“ leistet hier mit den arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings ein wichtiges Brückenangebot und schließt eine Lücke in der Förderlandschaft. Die Gespräche mit der Projektleitung der Sprachtrainings und der Netzwerkkoordination haben ergeben, dass das Angebot der Sprachtrainings sowie der etablierte Prozess rund um die Aufnahme und Zuordnung der Teilnehmenden beim Netzwerk „PAM“ deutlich umfangreicher und fortgeschrittener ist als beim Schwester-Netzwerk „B.O.A.T.“. Hier ist die Empfehlung der Evaluatoren, eine Öffnung des arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings auch für Geflüchteten aus den zu „B.O.A.T.“ gehörenden Landkreisen sowie die Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln zu prüfen. Aus Sicht der Evaluation ist dies auch aus Effizienzgesichtspunkten sinnvoll, da „PAM“ bereits einen etablierten Prozess sowie die notwendige Infrastruktur geschaffen hat.

- Die Untersuchungsergebnisse zeigen deutlich, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen nicht mit der Aufnahme einer Arbeit, einer Ausbildung oder einer Qualifikation endet. Vielmehr ergeben sich sowohl auf Seite der Geflüchteten als auch, wie Befragungen im Rahmen der Untersuchung gezeigt haben, auf Arbeitgeberseite im Anschluss weitere Fragestellungen und Unterstützungsbedarfe. Kulturelle Unterschiede und fehlende Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarktsystems führen immer wieder zu Missverständnissen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, zur Überforderung beider Seiten und im schlimmsten Fall zur Aufkündigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Arbeitgeberseits können negative Erfahrungen zudem Auswirkungen auf die grundsätzliche Bereitschaft zur Einstellung geflüchteter Menschen haben. Die Beratungsstellen von „PAM“ können diese zusätzlichen Bedarfe nur bedingt abdecken. Für eine bessere Begleitung der Geflüchteten und der Arbeitgeber nach der Aufnahme von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen, kann über die Entwicklung und Finanzierung anknüpfender Angebote nachgedacht werden.