

Kooperationsvereinbarung

zwischen

dem **Landkreis Dahme-Spreewald**

vertreten durch den Landrat Stephan Loge

dem **Jobcenter Dahme-Spreewald,**

vertreten durch die Geschäftsführerin Ina Rodenberg,

der **Agentur für Arbeit**

vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung Heinz-Wilhelm Müller

sowie

dem **AWO Regionalverband Brandenburg Süd e.V.**

vertreten durch den Geschäftsführer Jens Lehmann

Präambel

Der Weg von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung ist nicht einfach. Auf der einen Seite spielen Status, Qualifikation und Deutschkenntnisse des einzelnen Arbeitssuchenden für die Aufnahme einer Beschäftigung eine wesentliche Rolle. Auf der anderen Seite ist es schwer, einen Überblick über die unterschiedlichen Zuständigkeiten und verschiedenen Zugangsvoraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt zu bekommen.

Diesen Herausforderungen gerecht zu werden, stellt alle Beteiligten und Verantwortlichen im Landkreis vor große Herausforderungen. Vor allem für die Geflüchteten, die über eine hohe Bleibeperspektive verfügen, muss die Integration in Arbeit oder Ausbildung von Anfang an Ziel aller Bemühungen sein. Eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration ist eine wesentliche Voraussetzung zur gesellschaftlichen Integration. Sie kann ausserdem dazu beigetragen, die zur Zeit etwa 1.500 offenen Stellen im Landkreis zu besetzen.

Durch das passgenaue Zusammenwirken im Projekt „LDS integriert – in Ausbildung und Arbeit“ von Jobcenter, Agentur für Arbeit, Bildungsträgern, Unternehmen und den ehrenamtlichen Patinnen und Paten bei der Begleitung und Betreuung der Geflüchteten, der Suche und Vermittlung von Ausbildungsplätzen und Arbeit soll ein wesentlicher Teil zu einer frühzeitigen Integration in den Arbeitsmarkt gelingen.

Mit dem Projekt „LDS integriert – in Ausbildung und Arbeit“ möchten die Kooperationspartner eine ganzheitliche, vernetzte und nachhaltige Betreuung durch Bündelung der Fähigkeiten aller Beteiligten erreichen. Die Akteure sind sich dabei einig, ihre jeweiligen Kompetenzen und Instrumente in einem abgestimmten Prozess der frühzeitigen Integration in Arbeit oder Ausbildung einzubringen. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist dafür unerlässlich. Die Einzelheiten der Zusammenarbeit werden unter Beachtung der lokalen Rahmenbedingungen festgelegt und fortlaufend angepasst.

1. Gründung

Das vom Landkreis Dahme-Spreewald in Kooperation mit dem Jobcenter Dahme-Spreewald, der Agentur für Arbeit und der AWO Brandenburg Süd e.V. initiierte Projekt „LDS integriert – in Ausbildung und Arbeit“ hat am 01.01.2017 mit Sitz in den Räumen der AWO, Kirchplatz, 15711 Königs Wusterhausen seine Arbeit aufgenommen.

2. Ziele und Aufgaben

Im Projekt „LDS integriert – in Ausbildung und Arbeit“ sollen Geflüchtete bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt begleitet werden.

Unmittelbare Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse zwischen dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, Unternehmen und der Einsatz von ehrenamtlichen Paten zur Begleitung und Unterstützung der Geflüchteten sowie vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen sollen für die Geflüchteten konkrete individuelle Lösungen zur Einmündung in Arbeit, Qualifizierung und Ausbildung und somit zur Integration in die Gesellschaft ermöglichen.

Zeitnahe, sichere und nachhaltige Vermittlung durch breite, betreuende Einbindung des Ehrenamtes

Hierbei kommt insbesondere den ehrenamtlichen Paten eine besondere Rolle zu: Die komplementäre und ergänzende Ausrichtung zu den Strukturen der öffentlichen Hand

- sie informieren die Geflüchteten über die Beratungsangebote der Agentur für Arbeit und des Jobcenters zu den Themen Arbeit, Ausbildung und Studium
- sie bereiten sie auf Behördengänge vor und/oder begleiten sie
- sie bieten Unterstützung bei der Vermittlung von Arbeitgebern und Bewerbern sowie von Bildungseinrichtungen
- sie nehmen Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern auf und gewinnen so „offene Stellen“ und leiten diese dem Arbeitgeberservice zu
- sie suchen die passenden Kandidaten allein oder mit Hilfe der Leistungsanbieter wie z.B. Maßnahmeträgern oder der Gemeinschaftsunterkünfte
- sie unterbreiten interessierten Firmen die passenden Kandidaten und begleiten diese zum Vorstellungsgespräch
- sie besprechen mit dem mögl. Arbeitgeber Besonderheiten wie z.B laufende Integrationskurse, Wohnungssuche, kulturelle Gegebenheiten und weisen auf Möglichkeiten des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit hin (z.B. Lohnförderung, Nachqualifizierung, etc)
- sie unterstützen bei der Wohnungssuche zusammen mit dem Arbeitgeber
- sie bleiben für eine gewisse Zeit Ansprechpartner für beide Parteien

Erhöhung der Akzeptanz geflüchteter Menschen in der Bevölkerung

Mit jedem geflüchteten Menschen, der in den Arbeitsmarkt vermittelt und somit in die Gesellschaft integriert wird, steigt die Akzeptanz für die geflüchteten Menschen, aber auch für die Politik im Landkreis in der Bevölkerung

3. Organisation

Projektträger ist die AWO Brandenburg Süd e.V.

Ein durch den Projektträger eingestellter **Projektleiter** steuert und koordiniert alle Aktivitäten, begleitet und berät die geflüchteten Menschen, ist Ansprechpartner für alle mit dem Projekt kooperierenden Institutionen und knüpft zwischen diesen Verbindungen und organisiert z.B. fallbezogene Absprachen. Er akquiriert und bietet Schulungen für interessierte Paten an.

4. Zielgruppen

- **Asylsuchende** (Ausländer die noch keinen wirksamen Asylantrag gestellt haben)
- **Asylantragsteller** (Ausländer die einen wirksamen Asylantrag gestellt haben, über den jedoch noch nicht entschieden wurde)
- **vollziehbar ausreisepflichtige Ausländer**

Bei diesen Personengruppen ist die Ausländerbehörde zwingend in den Entscheidungsprozess vor Antritt jeder Beschäftigungsmaßnahme einzubinden.

Je nach Art der Beschäftigung und ausländerrechtlicher Situation

- informativ
- im Benehmen mit Stellungnahmefrist
- zwingend zustimmungspflichtig

- **Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis**

Bei dieser Personengruppe ist die Ausländerbehörde in Abhängigkeit von der im Aufenthaltstitel verfügbaren Beschäftigungserlaubnis zwingend zustimmungspflichtig

- **Unternehmen**

Die ehrenamtl. Paten verfügen bereits über viele Kontakte zu kleinen und mittleren Unternehmen. Im Rahmen des Projektes wird dieses Unternehmensnetzwerk auf- und ausgebaut. Im Zuge dessen wird der Bedarf der Unternehmen ermittelt, um eine passgenaue Vermittlung der Geflüchteten in Arbeit oder Ausbildung zu ermöglichen.

5. Beteiligte, Netzwerkpartner, Ansprechpartner

(1) Die AWO Brandenburg Süd e.V.

(2) Die **Arbeitsagentur** und das **Jobcenter** beteiligen sich mit allen operativen Einheiten über konkrete Ansprechpartner. In enger Absprache mit den Arbeitsvermittlern und Fallmanagern der Agentur und des Jobcenters werden individuelle Maßnahmen zusammengestellt, um die am Projekt teilnehmenden Geflüchteten in Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung zu vermitteln. Dabei werden arbeitsmarktrechtliche Instrumente bedarfsgerecht eingesetzt oder durch zusätzliche Aktivitäten ergänzt.

(3) Alle geplanten Aktivitäten zur Integration in den Arbeitsmarkt werden begleitet von **ehrenamtlichen Paten**, die die Geflüchteten bei ihren Bemühungen, sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu integrieren, unterstützen. Dabei stellen sie den Vermittler zwischen Jobcenter, Agentur, Unternehmen und Geflüchteten dar.

(4) **Der Landkreis Dahme-Spreewald** unterstützt die Arbeit des Projektes zusätzlich zu der finanziellen Förderung durch seine Koordinierungsfunktion im Rahmen vorhandener Netzwerke im Landkreis Dahme-Spreewald

(5) Im Sinne des Netzwerkgedankens streben die **Kooperationspartner** an, weitere lokale Akteure zumindest temporär und Einzelfallbezogen in die Kooperation einzubeziehen. Möglichst aktive Rollen und eine enge Abstimmung werden daher insbesondere mit

- der Ausländerbehörde des Landkreises Dahme Spreewald
- Migrationsdiensten (Diakonie und Caritas)
- Sprach- und Integrationskursträgern und beruflichen Qualifizierungsträgern
- (Fach-)Hochschulen im LDS
- dem Netzwerk IQ (Anerkennungsberatung)
- Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer
- Wohlfahrtsverbänden
- den kreisangehörigen Städten und Gemeinden angestrebt

Der Projektkoordinator wirkt darauf hin, dass die beteiligten Akteure und Netzwerkpartner sich gegenseitig über personelle oder strukturelle Veränderungen (z.B. zuständige Ansprechpartner und deren aktuelle Kontaktdaten) sowie über relevante Änderungen hinsichtlich der Zielgruppe (z.B. gesetzliche Änderungen, Änderungen in Verfahrensabläufen usw.), ggf. auch in Form entsprechender Schulungsangebote informieren.

Weiter ist beabsichtigt, dass sich die beteiligten Akteure und Netzwerkpartner bei Informationsveranstaltungen und Qualifizierungsangeboten für Dritte bei Bedarf gegenseitig unterstützen.

6. Zugangssteuerung

Die genannten Zielgruppen können die Patenschaften innerhalb des Projektes „LDS integriert“ freiwillig in Anspruch nehmen. Dies kann aufgrund initiativer Ansprache oder durch freien Zugang erfolgen. Für eine zielgerichtete Zugangssteuerung ist die Zusammenarbeit mit dem JC, der AA und der ABH von entscheidender Bedeutung. Interessierte Personen können durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit an das Projekt vermittelt werden.

7. Prozessabläufe und Verfahrensregelungen

(1) Jedem Teilnehmer am Projekt „LDS integriert“ wird eine Patenmappe ausgehändigt, in der alle relevanten Daten, Ansprechpartner, Unterlagen usw. zusammengefasst werden. Diese Mappe soll jedem Kooperationspartner bei entsprechendem Kontakt einen Überblick ermöglichen, welche Aktivitäten und Prozesse bereits angeschoben und welche Ansprechpartner zuständig sind.

(2) Vor jedem Tätigwerden der ehrenamtlichen Paten in Bezug auf eine Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatzvermittlung sind in jedem Fall die rechtlichen Voraussetzungen zu prüfen und mit der Ausländerbehörde wie unter Punkt 4. beschrieben abzustimmen. Die Ausländerbehörde überprüft für die in der Agentur für Arbeit betreuten Kundinnen und Kunden, ob für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis bei einer möglichen konkreten Anfrage ausländerrechtliche Bedenken bestehen. Für diese Personen wird die Agentur für Arbeit die Vermittlungsbemühungen einstellen.

(3) An jeder anderen Stelle des Begleitprozesses ist zu überprüfen, ob eine Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiter möglich ist (z.B. nach Statuswechsel). Um die Nachhaltigkeit einer Integration zu sichern, kann der Projektkoordinator berufsbegleitende Unterstützungsangebote für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vermitteln. Ist eine unmittelbare Integration z.B. aufgrund fehlender Sprach- oder Fachkenntnisse oder fehlender bzw. nicht anerkannter Schul- oder Berufsabschlüsse nicht möglich, steht der Erwerb von Sprachkenntnissen im Vordergrund.

(4) Die Erreichbarkeit des Projektkoordinators soll grundsätzlich innerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Agentur, Jobcenter und Ausländerbehörde sichergestellt werden. Zudem stehen für eine Kontaktaufnahme auch alle anderen Kommunikationswege zur Verfügung. Die Kontaktaufnahme kann auch über die übrigen Einrichtungen der Agentur und des Jobcenters erfolgen, in diesem Fall werden die entsprechenden Vorgänge intern weiter geleitet.

(5) Der gemeinsame Arbeitgeberservice ist Ansprechpartner für den Projektleiter in Fragen zur Einstellung von Flüchtlingen (Vorrangprüfung, Arbeitserlaubnis, Nachqualifizierung, begleitende Sprachförderung etc.)

(6) In der Sprachförderung kooperieren die beteiligten Akteure des JC, der AA, der Bildungskursträger und der Projektleiter eng miteinander, um vorhandene Kapazitäten adäquat nutzen und ergänzende Angebote wie z.B. Qualifizierungsmaßnahmen mit integrierter Deutschförderung entwickeln zu können.

(7) Die Kooperationspartner informieren sich und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenseitig über personelle oder strukturelle Veränderungen (z.B. zuständige Ansprechpartner) sowie andere relevante Änderungen hinsichtlich der Zielgruppe und bieten ggf. entsprechende Schulungen an.

(8) Zum Beispiel Fallbesprechungen, Steuerungskreis, Anpassungen, Ergebnisanalyse, Übermittlung von anonymisierten Falldaten (des Projektleiters an den LDS)

8. Patenschaftsdauer

(1) Die patenschaftliche Betreuung eines Geflüchteten sollte so lange erfolgen, bis spezifische – im Kontext des Status als Flüchtlinge bestehende – Handlungsbedarfe erledigt sind und das Ausbildungs-/Arbeitsverhältnis und alle damit verbundenen administrativen Aufgaben gesichert erscheinen.

(2) Sowohl aus dem Aspekt, die Selbstständigkeit der Geflüchteten zu fördern als auch aus Kapazitätsgründen erscheint es jedoch richtig, die Verbleibsdauer individuell zu begrenzen.

(3) Die Patenschaftsdauer sollte grundsätzlich nicht über 12 Monate hinausgehen.

9. Datenübermittlung

(1) Um eine insbesondere im Interesse des Flüchtlings liegende reibungslose Zusammenarbeit aller Kooperationspartner sicherzustellen, ist von den betreuten Flüchtlingen eine Einverständniserklärung zur Datenübermittlung einzuholen. Eine entsprechende Erklärung in mehrsprachigen Ausführungen liegt der Patenmappe bei.

(2) Die Kooperationspartner stellen das bei ihnen für die Zusammenarbeit notwendige Datenmaterial untereinander zur Verfügung, um insbesondere die nötige Transparenz aber auch die Grundlage für Entscheidungen zu weiteren Integrationsmaßnahmen zu gewährleisten.

10. Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern

(1) Folgende Kommunikationsformate finden regelmäßig und ggf. anlassbezogen statt:

- strategische Abstimmungsgespräche zwischen dem Projektleiter, dem JC, der AA und der ABH
- operative Abstimmungsgespräche zwischen dem Landkreis, der AWO, dem Projektkoordinator
- Dienstbesprechungen aller Paten und dem Projektkoordinator
- projektbezogene und -begleitende Gespräche zwischen allen Kooperationspartnern

Die Häufigkeit von Besprechungen sowie deren Federführung wird einvernehmlich zwischen den Kooperationspartnern festgelegt.

(2) Die das Projekt „LDS integriert – in Ausbildung und Arbeit“ betreffende Öffentlichkeitsarbeit wird zwischen den Pressestellen der Kooperationspartner im Vorfeld abgestimmt. Um ein einheitliches Bild nach aussen darzustellen, verwenden alle Kooperationspartner neben der einheitlichen Wort-/Bildmarke des Projektes jeweils die Logos der anderen Partner gleichberechtigt auf allen Veröffentlichungen.

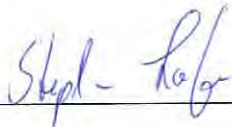
11. Kooperationsdauer

(1) Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt bis zum 31.12.2017. Sie verlängert sich jeweils um den Zeitraum, für den auch das Projekt fortgeschrieben wird.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss dieser Kooperationsvereinbarung unwirksam oder undurchführbar werden und sollte sich herausstellen, dass die Vereinbarung lückenhaft ist, bleibt davon die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt. Über eine entsprechende Ergänzung oder Neuformulierung einzelner Punkte wird in angemessener Frist neu verhandelt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.

(3) Bei Änderungen von Gesetzen, Verordnungen und Verfahrensweisen, die sich auf die Kooperationsvereinbarung auswirken, wird in angemessener Frist über eine ggf. notwendige Anpassung der Kooperationsvereinbarung verhandelt.

Lübben, den 16. Januar 2017



Stephan Loge
Landrat des
Landkreises Dahme-Spreewald



Heinz-Wilhelm Müller
Vorsitzender der Geschäftsführung
der Agentur für Arbeit Cottbus



Ina Rodenberg
Geschäftsführerin des
Jobcenters Dahme-Spreewald



Jens Lehmann
Geschäftsführer des AWO
Regionalverbandes Brandenburg Süd e. V.