

Das Kooperationsmodell – so funktioniert es!

Ihre Fragen – unsere Antworten an einem konkreten Praxisbeispiel erläutert

Bundesagentur für Arbeit:

Sie sind Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens in der Metallbranche und auf der Suche nach neuen Fachkräften?

Arbeitgeber:

Ja, das ist richtig. Ich benötige dringend Maschinen- und Anlagenführer/innen und könnte mir auch vorstellen, einen Beitrag zur Ausbildung zu leisten.

Sehr gerne würde ich auch einem Flüchtling eine solche Chance bieten, ihn beschäftigen und ihm die Möglichkeit geben, bei mir in der Firma einen Berufsabschluss zu erwerben.

Allerdings höre ich immer wieder, dass den Flüchtlingen oftmals Deutsch-Sprachkenntnisse und berufliche Kenntnisse fehlen, so dass eine Beschäftigungsaufnahme gar nicht ohne weiteres möglich ist. Stimmt das?

Bundesagentur für Arbeit:

Das ist richtig. Der Kenntnisstand ist aber sehr unterschiedlich. Der eine beherrscht die deutsche Sprache bereits gut, hat jedoch keine abgeschlossene Berufsausbildung und nur geringe berufliche Erfahrungen. Ein anderer spricht kaum Deutsch, hat aber in seinem Heimatland bereits eine Ausbildung absolviert. Und genau hier setzt das von der Bundesagentur für Arbeit entwickelte Kooperationsmodell „Kommit“ an.

Arbeitgeber:

Kooperationsmodell - das hört sich sehr interessant an. Was verbirgt sich denn dahinter?

Bundesagentur für Arbeit:

Das Kooperationsmodell „Kommit“ verknüpft Spracherwerb, berufliche Weiterbildung und Beschäftigung in einem Unternehmen – ganz individuell abgestimmt auf die Fähigkeiten und Kenntnisse der einzelnen Bewerberin bzw. des einzelnen Bewerbers. Sie als Arbeitgeber sind wichtiger Partner in dieser Kooperation.

Das Label „Kommit“ steht für Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung und bedeutet ein gemeinsames Engagement von BA, BAMF, Arbeitgebern wie Sie und Gewerkschaften, um für eine nachhaltige Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zu sorgen. Sie als Arbeitgeber haben dadurch zunächst die Möglichkeit, eine Person unverbindlich kennenzulernen. Die Arbeitnehmer/-innen qualifizieren sich im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses mit Lohnanspruch und können erworbene Kompetenzen auf dem schrittweisen Weg zu einem Berufsabschluss nutzen. So profitieren Sie und Ihre künftige Fachkraft davon.

Arbeitgeber:

Und ich als Arbeitgeber habe dabei keinerlei Verpflichtungen?

Bundesagentur für Arbeit:

Für das Kennenlernen entstehen Ihnen natürlich keine Kosten. Handelt es sich um einen Flüchtling, der gerade einen Integrationskurs besucht und seine Sprachkenntnisse erweitert, können Sie sich beispielsweise am Nachmittag, von den bereits vorhandenen Fähigkeiten und Potenzialen einen ersten Eindruck verschaffen. Dies ist bis zu 12 Wochen möglich. Stellen Sie fest, dass die „Chemie“ passt, können Sie im Rahmen dieser Kennenlernphase, auch erste berufsfachliche Kenntnisse vermitteln. Auch die Unterstützung in Form eines „Kümmerers“ ist in dieser Phase möglich, sofern Sie hierfür den Bedarf für sich sehen.

Arbeitgeber:

Wie könnte ein „Kümmerer“ unseren Betrieb unterstützen?

Bundesagentur für Arbeit:

Der „Kümmerer“ kann Ihnen vielfach unter die Arme greifen. So leistet er zum Beispiel Hilfestellung bei arbeitsplatzbezogenen Inhalten. Er trägt Sorge dafür, dass der Arbeitsbeginn pünktlich und reibungslos erfolgt. Die Begleitung umfasst aber auch, dass er Ihre Erwartungen dem Flüchtling verdeutlicht. Als Bindeglied zwischen Ihnen und dem Flüchtling setzt er sich dafür ein, dass Probleme entweder gar nicht auftreten oder schnell behoben werden. Last but not least übermittelt er auch nützliche Informationen, zum Beispiel über Angebote Dritter.

Arbeitgeber:

Das hört sich gut an und gibt Sicherheit. Und ich bin nicht verpflichtet, einen Arbeitsvertrag abzuschließen?

Bundesagentur für Arbeit:

Das stimmt. Erst nach dieser ersten Kennenlernphase und nach erfolgreichem Abschluss des Integrationskurses entscheiden Sie über eine Fortsetzung des gemeinsamen Weges. Passt die Person zu Ihrem Unternehmen, stellen Sie diese ein und ermöglichen Ihrer neuen Fachkraft in spe den Einstieg in die berufsanschlussfähige Teilqualifizierung „Maschinen- und Anlagenführer“ bei einer Bildungseinrichtung. Hierzu können in einer ersten, ca. 6 Monate dauernden Weiterbildung grundlegende Kenntnisse für Metallbearbeitung erworben werden, um beispielsweise einen Einsatz als Maschinenbediener/-in zur Herstellung von Bauteilen und Baugruppen zu ermöglichen.

Arbeitgeber:

Was bedeutet das konkret? Bekomme ich hierbei Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit?

Bundesagentur für Arbeit:

Ja, wir unterstützen Sie bei der Qualifizierung Ihres/Ihrer neuen Maschinen- und Anlagenführers/-in! Für die weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten erhalten Sie von uns einen Arbeitsentgeltzuschuss (von bis zu 100 Prozent) sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Dem/der neuen Mitarbeiter/in erstatten wir die Lehrgangskosten und die notwendigen übrigen Weiterbildungskosten, wie beispielsweise Fahrkosten. Der Bildungsträger, der die Qualifizierung durchführt, steht Ihnen in jedem Fall während der Weiterbildungszeit flankierend als Ansprechpartner zur Verfügung: Er begleitet individuell den jeweiligen Entwicklungs- und Lernprozess und interveniert bei bildungsbezogenen und persönlichen Problemlagen. Ganz wichtig ist aber seine Funktion bei der Lehrorganisation: so verknüpft er die theoretischen Themenbereiche mit den angeleiteten praktischen Lern- und Übungsphasen in Ihrem Unternehmen. Der Bildungsträger ist

Kontaktstelle für Ihr Ausbildungspersonal und betreut den Flüchtling auch während der betrieblichen Praxisphasen.

Arbeitgeber:

Wie komme ich an eine solche Bildungseinrichtung?

Bundesagentur für Arbeit:

Ihre Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter kann Ihnen Bildungseinrichtungen vor Ort benennen, die berufsanschlussfähige Teilqualifikationen durchführen können.

Arbeitgeber:

Wie lange dauert die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer?

Bundesagentur für Arbeit:

Bei der Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer handelt es sich um einen 2-jährigen Ausbildungsberuf. Im Rahmen des Kooperationsmodells sehen wir, den Bedarfen der Personengruppe/n entsprechend, die abschlussbezogene Weiterbildung „gestuft“, in Form von berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen, vor. Konkret bedeutet dies, dass Ihr/e neue/r Mitarbeiter/in eine Teilqualifikation des Maschinen- und Anlagenführers während der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Ihnen erwirbt. Damit wird die Basis für eine systematische Heranführung an einen qualifizierten Berufsabschluss unterstützt.

Arbeitgeber:

Die von Ihnen aufgezeigten Konditionen sind sehr attraktiv für mich. Wie geht es weiter? Noch habe ich ja keine neue Fachkraft.

Bundesagentur für Arbeit:

Das ist richtig. Insofern sieht unser Orientierungsmodell idealtypisch auch die Fortführung des Arbeitsverhältnisses vor, in dem der Beschäftigungs- und Qualifizierungsweg Ihren Bedürfnissen entsprechend fortgesetzt werden kann. Mit Ihrem weiteren Engagement verhindern Sie den Verbleib auf Helferniveau, erweitern Ihr Personal um eine weitere Fachkraft und sichern sich ein Stück „Zukunftsfähigkeit“.

Nebenbei vergrößern Sie das Ansehen Ihres Unternehmens und sorgen für zunehmende Attraktivität ihres Unternehmens in der Region. In Zeiten wachsender Fachkräfteknappheit ein nicht unbedeutender Wettbewerbsvorteil. Im Übrigen: Das Modell eignet sich durch seine Flexibilität grundsätzlich für alle Geringqualifizierten!

Arbeitgeber:

Dieses Kooperationsmodell bietet wirklich allen Seiten Vorteile! Wenn ich noch Fragen habe, an wen kann ich mich wenden?

Bundesagentur für Arbeit:

Wenden Sie sich am besten an Ihre persönliche Ansprechpartnerin bzw. Ihren persönlichen Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit. Sie bzw. er unterstützt Sie bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerbern und berät Sie zu den Voraussetzungen und Besonderheiten der Beschäftigung von Flüchtlingen.

Dort erhalten Sie auch umfassende Beratung zu weiteren Optionen und finanziellen Fördermöglichkeiten in Ihrem konkreten Fall.