

Beschäftigung von Geflüchteten in Kommunen und ihren Unternehmen

Wenn Sahid bei der Stadt anfängt ...

... oder Yara im Kreiskrankenhaus: Städte, Kreise und Gemeinden können als Vorbilder Geflüchtete in ihrer Verwaltung oder ihren kommunalen Unternehmen beschäftigen. Damit die berufliche Integration auch gelingt, sind besondere Anstrengungen bei der Personalgewinnung, Einstellung und Ausbildung nötig. Sonst kann der Start bei der Müllabfuhr oder der Grünpflege, im Klinikum oder im Rathaus schnell schief gehen. Ein ver.di-Projekt lotet Bedarfe und Lösungswege aus.

> Renate Sternatz

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat Ende 2016 das Projekt „Gute betriebliche und berufliche Integration von Geflüchteten in kommunalen Betrieben und Verwaltungen“¹ gestartet; es läuft bis Herbst 2020. Die Wirtschaftsbetriebe Duisburg, der Kommunalservice Jena sowie der Abfallwirtschaftsbetrieb Münster machen bereits mit, weitere sieben Teilnehmer-Kommunen werden noch gesucht. Sie alle erhalten eine Anschubfinanzierung in Form von fünf Beratungstagen.

Mehr zum Thema ...

... Geflüchtete in Beschäftigung

Grüne Fraktion Städteregion Aachen: Zugang zu Beschäftigung für Flüchtlinge erleichtern

Antrag auf gruene-region-aachen.de: <http://gruenlink.de/1ceh> (27.10.2016)

Grüne Fraktion Chemnitz: Praktika für Geflüchtete bei der Stadt und ihren Eigenbetrieben

Anfrage und Antwort auf gruene-chemnitz.de: <http://gruenlink.de/1cgu> (4.5.2017)

Verdi-Bildungswerk Hessen: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Handlungsleitfaden

Kassel 2016, 48-seitige PDF auf btq-kassel.de: <http://gruenlink.de/1ce4>

Personalstrategie überprüfen

Grundsätzlich ist es notwendig, vorab die betriebliche Ausgangslage zu analysieren – das sind zunächst Fragen allgemeiner Natur: In welchen Tätigkeitsfeldern brauchen wir in den nächsten fünf Jahren personelle Unterstützung? Wie ist die Altersstruktur der Belegschaft? Welche Berufe und Zusatzqualifikationen sollten unsere Beschäftigten haben?

Dann kommt die Zielgruppe in den Blick: Wie sprechen wir die jugendlichen und erwachsenen Geflüchteten über die Jobcenter oder die Sprach- und Integrationskurse an? Welche Wege für die betriebliche Integration wollen wir öffnen; sind es Praktika, Lehrstellen oder Jobangebote? Und schaffen wir zusätzliche Ausbildungsplätze?

Gute Ausgangsbasis im Betrieb schaffen

Der Informations-, Diskussions- und Qualifizierungsbedarf in den Betrieben ist hoch. So braucht es Kenntnisse im Statusrecht von AsylbewerberInnen ebenso wie Schnuppertage, Praktika und Einstiegsqualifizierung als neue Formen des gegenseitigen Kennenlernens von Betrieb und Interessierten.

Integrationslotsen: Wir empfehlen, diese Aufgaben betrieblichen Integrationslotsen zu übertragen. Sie beraten und helfen, die passende Einstiegsqualifizierung und den richtigen Ausbildungsplatz zu finden.

Patenschaften: Betriebliche Paten begleiten die neuen MitarbeiterInnen für eine bestimmte Zeit und unterstützen auch die Vorarbeiter beziehungsweise Ausbilder bei der Integration im Betrieb. Sie helfen bei Problemen, sei es bei beruflichen und schulischen Fragen, persönlichen Sorgen oder bei Konflikten mit Vorgesetzten und KollegInnen.

Mitarbeiter-Qualifizierung: Zu berücksichtigen ist auch, dass die Gruppe der Geflüchteten nicht homogen ist. Sie unterscheiden sich in Bezug auf Herkunftsland, Sprachkenntnis, Geschlecht, Alter, Bildungsstand und berufliche Vorkenntnisse. Hier braucht die Belegschaft interkulturelle Kompetenz und muss auf die besonderen Anforderungen bei der Arbeit mit geflüchteten Menschen sensibilisiert und vorbereitet werden. Es gibt verschiedene Formate für Führungskräfte, Auszubildende, PraxisanleiterInnen und Teams zu interkultureller Kommunikations- und Handlungskompetenz.

So kann es gelingen, mögliche Ängste, Bedenken oder gar Vorurteile gemeinsam zu bearbeiten und abzubauen. Klar gestellt werden muss von Beginn an: Bei der Integration geht es nicht darum, vorhandenes Personal abzubauen oder ihre Entwicklungschancen einzuschränken. Deshalb muss man die Beschäftigten bei einem solchen Projekt beteiligen. Im innerbetrieblichen Diskurs lassen sich Vorbehalte abbauen, so können Akzeptanz und Unterstützung wachsen.



Hmm ... ob das was für mich wäre?

Foto: Akademie Dr. Obladen

Schnuppertag als guter Auftakt

Zwei Projekt-Betriebe haben bereits Schnuppertage veranstaltet, beide waren ein voller Erfolg. Zu so einer drei, höchstens vier Stunden langen Veranstaltung kommen 20 bis 30 Interessenten. Der Begriff gibt ein deutliches Signal in den Betrieb und an die Öffentlichkeit. Eine kurze Zusammenstellung von Infos über den Betrieb, seine Aufgaben sowie die Ausbildungsberufe ist für alle Seiten hilfreich. Vor allem bei den Gästen kommt das gut an. So konnten sie sich über Ausbildungen zum Mechatroniker oder Lkw-Fahrer informieren – und das auf Arabisch oder Farsi.

Natürlich dürfen Besichtigungen nicht fehlen, etwa vom Wertstoffhof oder dem Fuhrpark. Vorab zu klären ist, wer die Vorbereitung und Durchführung federführend in der Hand hält. Bewährt hat sich dabei die enge Zusammenarbeit mit dem Jobcenter sowie den Trägern von Sprach- und Integrationskursen. Sie leiten das Angebot weiter, sprechen ihre Teilnehmenden gezielt an, kommen vielleicht sogar mit zum Betrieb und können bei Bedarf übersetzen.

Praktikum zum Kennenlernen

Inzwischen laufen in zwei Betrieben die ersten Praktika an. Schnell hat sich gezeigt, dass eine gewisse Flexibilität erforderlich ist, weil die Teilnehmenden sehr unterschiedliche individuelle, schulische oder berufliche Erfahrungen mitbringen. Oft sind Praktika in kommunalen Unternehmen eher unüblich – also nicht vergessen, eine persönliche Arbeitsschutz-ausrüstung zu organisieren. Wichtig ist vor allem, dass die Geflüchteten zu Beginn des Praktikums eine arbeitsschutz-rechtliche Unterweisung bekommen und das auch gedolmetscht wird.

Einstiegsqualifizierung hat Brückenfunktion

Das Arbeitsmarktinstrument der Einstiegsqualifizierung² kann man auch bei der Integration nutzen: um die Zeit bis zum Ausbildungsstart zu überbrücken, sich ein Bild vom Beruf zu machen und den Betrieb näher kennenzulernen. Unsere Projektpartner empfehlen eine Verknüpfung der Einstiegsqualifizierung mit Sprachkursen. Damit hat sie eine doppelte Brückenfunktion: in den Betrieb und für die zukünftige Aufgabe.

Die Tätigkeitsfelder der drei ersten kommunalen Unternehmen im Projekt umfassen Abfallentsorgung und Stadtreinigung, Entwässerung und Hochwasserschutz; sie kümmern sich auch um Spielplätze, Ampeln und ein Krematorium. Viele verschiedene Integrationspfade können zu einem Job „bei der Stadt“ führen – warum nicht auch für das Rechnungswesen oder den Bürgerservice?

- 1) Kooperationspartner im Projekt sind die Akademie Dr. Obladen GmbH für die Beratung und Qualifizierung vor Ort, die Deutsche Angestellten-Akademie und das Berufsbildungswerk des DGB. Eine Projektbeteiligung ist noch möglich, mehr Informationen bei Renate Sternatz, ver.di Bundesverwaltung, Ruf 030/69562230, rena.te.sternatz@verdi.de
- 2) Die Einstiegsqualifizierung ist eine Art Langzeitpraktikum über sechs bis zwölf Monate, während dessen auch das 1. Ausbildungsjahr in einer Berufsschule besucht wird. Die Bundesanstalt für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber eine Vergütung von 231 Euro pro Monat

> Renate Sternatz ist Bereichsleiterin des Fachbereichs Gemeinden bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.