



STELLUNGNAHME zum Antrag		Vorlage Nr.:	2017/0516	
GRÜNE-Gemeinderatsfraktion		Verantwortlich:	Dez. 2.	
Gute Arbeit - zukunftsfähige Stadtverwaltung				
Berufliche Integration von Geflüchteten bei kommunalen Ämtern/Betrieben				
Gremium	Termin	TOP	ö	nö
Gemeinderat	26.09.2017	26		

Die Stadtverwaltung Karlsruhe hat bereits in verschiedenen Dienststellen Berufsinformationstage, an denen auch Geflüchtete teilnehmen, sowie ein- bzw. mehrtägige und mehrwöchige Hospitationen und Berufsorientierungspraktika für Geflüchtete durchgeführt. Aktuell befindet sich ein Geflüchteter bereits in Ausbildung, ein weiterer startete zum 1. September 2017 in eine Ausbildung.

Auch in Zukunft wird die Stadt Karlsruhe die bereits bestehenden Strukturen und die Kompetenz der bereits vorhandenen regionalen Netzwerke und Institutionen nutzen. In Kooperation mit den Jugendhilfeträgern, den Vertretern der Schulen, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, der Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH, des Büros für Integration, des Sozialen Dienstes der Stadt Karlsruhe, der Handwerkskammer und der IHK Karlsruhe kann es gelingen, noch weitere Angebote für Geflüchtete zur Integration in die Lebens- und Arbeitswelt zu machen.

Eine Ausweitung dieser Aktivitäten mit dem Ziel einer Ausbildung und ggf. auch darüber hinaus zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Geflüchtete würde die Stadtverwaltung daher unterstützen. Dies kann aber nur nach Bereitstellung der dazu notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen umgesetzt werden. Hierzu gehört auch die Schaffung von Stellen für den Einsatz der Geflüchteten unter Berücksichtigung ihrer Qualifikationen sowie für Betreuungskapazitäten.

Finanzielle Auswirkungen des Antrages (bitte ankreuzen)		☐	nein	☒	x	ja
Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Finanzierung durch städtischen Haushalt		Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgeerträge und Folgeeinsparungen)		
Nicht bezifferbar. Abhängig von Entscheidung entsteht ein Mehraufwand.				Erst ermittelbar, sobald der evtl. entstehende personelle und finanzielle Aufwand bekannt ist.		
Haushaltsmittel stehen Wählen Sie ein Element aus.						
Kontierungsobjekt: Wählen Sie ein Element aus.				Kontenart:		
Ergänzende Erläuterungen:						
ISEK-Karlsruhe-2020-relevant	☒	nein	☐	ja	Handlungsfeld: Wählen Sie ein Element aus.	
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)	☒	nein	☐	ja	durchgeführt am	
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	☒	nein	☐	ja	abgestimmt mit	

1. Die Stadtverwaltung prüft, in welchen ihrer Ämter/Betriebe es möglich ist, Arbeitsplätze für Geflüchtete zu schaffen

Die Stadtverwaltung erkennt die enorme Bedeutung einer betrieblichen und beruflichen Integration von Geflüchteten. Einerseits kann so ein wesentlicher Beitrag zu einer langfristig gelingenden gesellschaftlichen Integration geleistet werden. Andererseits kann dies für die Stadt Karlsruhe perspektivisch eine weitere Chance darstellen, in einzelnen Bereichen dem Fachkräftemangel sowie dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.

Viele Geflüchtete sind hoch motiviert, eine Arbeitsstelle zu finden und bereit, jede Chance zu nutzen, um für sich in Deutschland eine Perspektive aufzubauen. Jedoch erschweren individuelle Problemlagen und strukturelle Barrieren vielen Geflüchteten den Zugang zu Ausbildung und Arbeit.

Die Integration der Geflüchteten in die Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland benötigt Zeit. Der anfänglichen bundesweiten Euphorie - Geflüchtete als Lösung für den Fachkräftemangel und demografischen Wandel - steht nun die Erkenntnis gegenüber, dass die überwiegende Zahl der Geflüchteten mangels Sprachkenntnissen und Schul- oder Berufsqualifikation keine Fachkräfte von morgen, sondern - wenn überhaupt - erst von fernerer Jahren sein können. Laut aktueller Kurzanalyse 2/2017 des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur Qualifikation der 460.000 volljährigen Asylerstantragsteller im Jahr 2016 waren die meisten Asylbewerber im Alter von 18 bis 29 Jahren, 70 % Männer. Nach einer freiwilligen Selbstausskunft ohne Vorlage von Nachweisen gab jeder Zehnte an, zuletzt im Handwerksbereich gearbeitet zu haben, gefolgt von Dienstleistungen, Hilfstätigkeiten, Landwirtschaft und Groß- und Einzelhandel. Die anderen Berufsfelder bewegten sich nur noch im Bereich von 1 bis 4 %. Als Schulbildung gaben 15,5 % eine Hochschule, 21,5 % ein Gymnasium, 31 % eine Mittelschule und ebenfalls 32 % gaben ein in einer Grundschule vergleichbares Niveau oder sogar fehlende Schulbildung an. Laut BAMF kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Asylantragsteller ihre schulische und berufliche Qualifikation "überhöht" darstellen, weil sie sich dadurch - irrtümlicherweise - eine bessere Ausgangslage für ihr Asylverfahren erhoffen. Das Bildungsniveau von Frauen ist laut Studie allgemein wesentlich schlechter als das von Männern.

Diesem Bildungsstand stehen zum Teil große Erwartungen der Geflüchteten gegenüber, die aufgrund der Unkenntnis, welche Qualifikationen es braucht, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, realitätsferne Vorstellungen haben. Wichtige Voraussetzung ist auch die Motivation der Geflüchteten eine Ausbildung oder eine Weiterqualifizierung mit dem damit verbundenen Aufwand zu absolvieren und nicht einen Helferjob zu bevorzugen, um zwar weniger Geld zu verdienen, aber schnell zu verdienen und die Familien unterstützen zu können.

Damit Geflüchtete gute Chancen haben, einen Ausbildungs-/Arbeitsplatz zu finden, müssen bestimmte Voraussetzungen gegeben sein:

Die **rechtlichen Rahmenbedingungen** müssen erfüllt sein, sie erschweren oft die betriebliche Integration: Zum einen sind dies der Aufenthaltsstatus der Geflüchteten und die Dauer der behördlichen Verfahren. Uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt haben (befristet) Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis. Nur eingeschränkter Zugang haben dagegen Geflüchtete mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung; hier sind jeweils besondere Regelungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt zu beachten. Das zugrunde liegende Asyl- und Ausländerrecht ist ein komplexes Rechtsgebiet, auf das wegen der häufigen Änderungen in den letzten Jahren stets reagiert werden muss.

Interessant für den deutschen Arbeitsmarkt ist daher die Gruppe der Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive, also der Asylbewerber, deren Antrag voraussichtlich Aussicht auf Erfolg haben wird. Eine gewisse Planungssicherheit für die Arbeitgeber brachte auch die 2016 eingeführte "3 plus 2" Regel, das heißt garantierter Aufenthalt für drei Jahre Ausbildung plus zwei Jahre Arbeit. Eine langfristige Planungssicherheit - und damit eine dauerhafte Deckung des Fachkräftebedarfes - besteht jedoch nur bei Geflüchteten, die schließlich eine Niederlassungserlaubnis erhalten.

Ein wichtiger Schlüssel zur Integration in die Arbeitswelt und in das kulturelle und gesellschaftliche Leben sind **Integrations- und Sprachkurse**. Ohne ausreichende Sprachkompetenz ist es für Geflüchtete praktisch unmöglich, in den Beruf einzusteigen. Für Hospitationen und kurze Praktika, um einen Einblick in die Arbeitswelt zu gewinnen, genügen geringere Deutschkenntnisse. Doch für eine Ausbildung und qualifizierte Berufstätigkeit sind Deutschkenntnisse auf einem Level B 2 und höher Voraussetzung. Dies gilt insbesondere auch für die stark sprachlich geprägten Ausbildungsgänge in der allgemeinen Verwaltung.

Meist scheitert eine schnelle Beschäftigung an fehlenden oder nicht nachweisbaren beruflichen **Qualifikationen der Geflüchteten**, soweit sie eine solche erlangt haben. Ausbildungen, wie in Deutschland üblich, sind in vielen anderen Ländern der Welt unbekannt. Soweit Geflüchtete in ihrem Heimatland einen Abschluss erworben haben oder berufstätig waren, ist die Vorlage einer von anerkannter Stelle vorgenommenen Bewertung der Qualifikation für die Arbeitgeber hilfreich, um deren Fähigkeiten und Abschlüsse von Schulen und Universitäten einschätzen zu können. Hierauf aufbauend sind oftmals noch Weiterbildungen und begleitende Maßnahmen erforderlich.

Weitere Vermittlungs- und Integrationshemmnisse von Geflüchteten sind zum Teil auf individuelle Kompetenzdefizite zurückzuführen, die auch oft Folge der Fluchtbiographie sind. Hierzu gehören auch Traumatisierungen, die psychisch erhebliche Belastungen, weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen und eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit zur Folge haben können.

Die Stadtverwaltung Karlsruhe hat bei ihren bisherigen Aktivitäten bereits mehrere Wege in Praktika, Ausbildung und späteren Beruf für Geflüchtete eröffnet:

In Karlsruhe besteht die Sondersituation, dass Karlsruhe als Standort einer Landeserstaufnahmestelle von der Folgeunterbringung von Geflüchteten ausgenommen ist. Allerdings werden der Stadt Karlsruhe Geflüchtete (Kontingentflüchtlinge, §§ 12 a und 15 a Aufenthaltsgesetz) zur endgültigen Unterbringung in den Übergangswohnheimen zugewiesen. Derzeit befinden sich ca. 200 Personen, zum großen Teil Familien, in den Unterkünften. Außerdem sind unbegleitete minderjährige Ausländer (UmA) dauerhaft in Karlsruhe untergebracht und werden durch die Karlsruher Jugendhilfeeinrichtungen betreut und bei der Integration unterstützt.

Daher hat die Stadtverwaltung den Schwerpunkt ihrer bisherigen Aktivitäten nicht auf den Berufseinstieg, sondern auf Hospitationen und Praktika für junge Geflüchtete mit dem Fernziel einer Ausbildung gelegt, um ihnen eine Grundlage für ihre berufliche Qualifikation zu geben.

Im Rahmen der personellen Ressourcen bei den Dienststellen und dem Personal- und Organisationsamt - es stehen aktuell keine zusätzlichen Stellen und Praktika/Ausbildungsplätze bzw. Betreuungskapazitäten zur Verfügung - finden folgende Aktivitäten für junge Geflüchtete zur Orientierung in Ausbildung und Beruf statt:

- Orientierungstage im Rahmen des vom Stadtjugendausschuss, der Agentur für Arbeit, den Kammern, Innungen und Berufsfachschulen geförderten Projekts "BeoVielfalt" (Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern und jungen Geflüchteten). In verschiedenen Info-tagen präsentierten hier Auszubildende und Ausbilder mehrerer Dienststellen jeweils an einem Tag ihren Beruf.
- Mehrtägige Hospitationen in Dienststellen, vor allem mit handwerklichen Berufen, in denen die Schülerinnen und Schüler den Mitarbeitenden "über die Schultern schauen" und erste Einblicke in die betrieblichen Abläufe erhalten.
- Mehrtägige und mehrwöchige Orientierungspraktika zum Erwerb erster praktischer Kenntnisse und Erfahrungen in verschiedenen Berufen, zum Teil als Schülerinnen und Schüler der VABO Klassen (Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf mit Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen): Einblicke erhielten hier 7 Geflüchtete beim Gartenbauamt in den Beruf des Gärtners, 3 Geflüchtete beim Forstamt als Forstarbeiter, 1 Geflüchteter beim Amt für Abfallwirtschaft als KFZ-Mechatroniker und 5 Geflüchtete beim Tiefbauamt als Straßenbauer.

Hierbei wurden überwiegend sehr positive Erfahrungen gemacht, die Geflüchtete waren überwiegend sehr motiviert. Als größte Hürde für den Weg in eine Ausbildung mit den Anforderungen des Berufsschulunterrichts und der praktischen (Zusammen)Arbeit stellte sich die (noch) unzureichende Sprachkompetenz heraus. Insbesondere im Verwaltungsbereich ist es zwingend notwendig, die deutsche Sprache zu beherrschen. Aber auch in den Fachberufen muss gewährleistet sein, dass wichtige Unterweisungen, insbesondere zu Unfallverhütungsvorschriften, beim Arbeiten mit Maschinen und Geräten und in der täglichen Zusammenarbeit verstanden werden. Die Erfahrungen zeigen auch, dass die fehlenden Sprachkenntnisse einen deutlich größeren Betreuungsaufwand als bei „regulären“ Auszubildenden zur Folge haben.

Dennoch ist es der Stadtverwaltung bereits gelungen, Geflüchtete in Ausbildung zu bringen:

- Beim Tiefbauamt absolviert bereits seit zwei Jahren ein Geflüchteter die praktische Ausbildung zum Straßenbauer. Hier handelt es sich um einen Geflüchteten mit Duldungsstatus und der "3 plus 2" Regelung.
- Im September 2017 startete ein weiterer Geflüchteter nach erfolgreichem Besuch der einjährigen vorbereitenden Berufsfachschule seine praktische Ausbildung beim Tiefbauamt. Er lernte die Stadtverwaltung bereits schon im Rahmen des BEO-Informationstages und eines anschließenden Praktikums kennen.

Das Personal- und Organisationsamt und die jeweiligen Ämter stehen dabei im Austausch mit der IHK Karlsruhe und den Karlsruher Schulen, die über VAB(O) Klassen verfügen, der Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH, der Agentur für Arbeit, Flüchtlingsinitiativen, usw. Auch die Netzwerktreffen der IHK vermitteln vielfältige Informationen und Angebote. Erste Kontakte mit Geflüchteten und ihren Betreuern wurden vom Personal- und Organisationsamt und den einzelnen Ämtern auch schon auf den Ausbildungsmessen und auch bei sogenannten Tagen der offenen Tür geknüpft.

Das Personal- und Organisationsamt steht hier auch im interkommunalen Austausch. Zum Teil bestehen in anderen größeren Städten noch kaum Erfahrungen, da bereits Praktika wegen fehlender Deutschkenntnisse letztendlich nicht zustande kamen. In Mannheim sind aktuell zwei Geflüchtete in Ausbildung als Gärtner, in Stuttgart wird zum 01.09.2017 ein Geflüchteter eine Ausbildung in den Bäderbetrieben beginnen.

Bisher stehen der Stadtverwaltung weder personell noch finanziell zusätzliche Ressourcen zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf zur Verfügung. Der Erfolg dieser Aktivitäten hängt damit maßgeblich auch von dem großen Einsatz aller Beteiligten ab. Die Dienststellen

und das Personal- und Organisationsamt arbeiten hier sehr engagiert, sind aber auch an ihren Belastungsgrenzen.

Dies auch weil die Stadtverwaltung zusätzlich auf das Engagement der Mitarbeitenden im Rahmen des aktuellen Projekts "Inklusion" baut: Bei der Stadt Karlsruhe werden hier in Kooperation mit sozialen Trägern (KVJS, Integrationsfachdienst, Arbeitsagentur und Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH) im Rahmen eines bis 2020 bestehenden Sonderprogramms Schülerinnen und Schülern der Gewerbeschule Durlach intensiv betreut und in Dienststellen integriert. Hierbei handelt es sich um Personen, die wegen einer wesentlichen Lern- oder geistigen Behinderung nicht in der Lage sind, eine reguläre Ausbildung zu absolvieren. Ziel ist es, sie mit vielfältigen Maßnahmen in einem mehrjährigen Zeitraum an eine langfristige Beschäftigung heranzuführen.

Darüber hinaus steht die Stadtverwaltung aktuell überhaupt vor der Herausforderung die im Zuge des demografischen Wandels zur Fachkräftesicherung notwendigen (gesteigerten) Ausbildungskapazitäten bereitzustellen und ihre originären Auszubildenden gut zu betreuen. Erschwernisse sind dabei fehlende räumliche Kapazität und aufgrund der Arbeitsdichte das Gewinnen genügend qualifizierter und engagierter Ausbilderinnen und Ausbilder, da sie im Zuge der stetigen Aufgabenverdichtung den mit der Ausbildungsbetreuung verbundenen Aufwand nicht mehr leisten können.

Sollte es Wunsch sein, dass sich die Stadtverwaltung über die geschilderten Maßnahmen hinaus noch stärker einbringt und noch mehr Praktika bzw. Ausbildungsplätze für Geflüchtete anbietet, so ist dies nicht ohne Verstärkung der personellen und finanziellen Ressourcen möglich, z.B. für weitere Plätze und für Betreuungskapazitäten bei den Ausbilderinnen und Ausbildern, begleitenden Stützunterricht und andere Qualifikationsmaßnahmen sowie für zusätzlichen Deutschunterricht. Auch weitere innerbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation und des Verständnisses vor Ort durch ergänzende Schulungen zur Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden zur Flüchtlingsthematik und zu den Grundlagen des Asylrechts sowie weitere interkulturelle Trainings und Paten- und Mentoren-Programme, usw. könnten dann geleistet werden.

2. Die Stadtverwaltung beteiligt sich am Projekt der ver.di Bundesverwaltung: Gute betriebliche und berufliche Integration von Geflüchteten in kommunalen Betrieben

Das Modellprojekt der ver.di Bundesverwaltung „Gute betriebliche und berufliche Integration von Geflüchteten in kommunale Betriebe“ soll in bis zu 10 kommunalen Betrieben den Einstieg in das Arbeitsleben für Geflüchtete erleichtern.

Bisher liegen noch keine größeren Erfahrungen zum Verlauf des Projekts vor, das Ende 2016 gestartet ist, da sich nach Auskunft von ver.di aktuell erst zwei Betriebe am noch bis Herbst 2020 laufenden Projekt beteiligen: die Wirtschaftsbetriebe der Stadt Duisburg und der Abfallwirtschaftsbetrieb der Stadt Münster.

Zur Begleitung des ver.di-Modellprojekts ist laut Projektformulierung eine Projektfinanzierung in Form von 5 Beratertagen vorgesehen. Darüber hinaus müssen die teilnehmenden Betriebe eigene personelle und finanzielle Ressourcen u.a. für Sprach- und Integrationskurse, für Qualifizierung von sog. Integrationslotsen, qualifizierte betriebliche Paten, usw. aufbringen und diverse weitere Anforderungen an Qualifizierung und zur Bereitstellung von Angeboten und Maßnahmen erfüllen. Die Anforderungen, die für die Teilnahme an dem Modellprojekt gestellt werden,

können daher aktuell und künftig ohne zusätzliches Personal und zusätzliche finanzielle Mittel nicht erfüllt werden.

Fazit:

Der hohe Planungs- und Betreuungsaufwand, den die Beteiligung am Modellprojekt im Vorfeld und in der tatsächlichen Begleitung mit sich bringt, wird in den bisherigen Aktivitäten der Stadtverwaltung zum Teil von den jeweils beteiligten Institutionen übernommen, die die Geflüchteten betreuen. Daher bietet es sich für die Stadtverwaltung als Ausbildungs- und Arbeitgeber vor allem an, die bereits vorhandenen Strukturen und die auf die Karlsruher Verhältnisse zugeschnittenen Angebote weiter zu nutzen. Hierdurch konnten bereits vielfältige Hospitationen und Praktika durchgeführt werden und auch bereits zwei Geflüchtete in Ausbildung bei der Stadtverwaltung übernommen werden.

Ein Beispiel ist hier das Programm der Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH "Integration durch Ausbildung - Perspektiven für Flüchtlinge (PIAF)", gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau in Baden-Württemberg. Das Programm wird seit Beginn im Januar 2016 über den Integrationsfonds der Stadt beim Büro für Integration in Höhe von über 30 % der jährlichen Kosten kofinanziert. Mit diesem Programm gelang auch die Vermittlung eines Auszubildenden beim Tiefbauamt. Auf Initiative der Wirtschaftsförderung und des Dezernats 4 wurden hier ebenfalls Kontakte zu den Gesellschaften geknüpft. Hierdurch konnte ein Jugendlicher aus Eritrea auch erfolgreich in Ausbildung zum 01.09.2017 als Feinwerkmechaniker bei den Stadtwerken GmbH vermittelt werden.

Der Ausbau der bereits bestehenden Kontakte, Netzwerke und Projekte bedarf zusätzlicher personeller und finanzieller Ressourcen.

Die Verwaltung empfiehlt, den Antrag abzulehnen.