

**JahresforumExtra:  
Berufliche Perspektiven junger Geflüchteter, Kommunale Koordinierung und  
Lokale Verantwortungsgemeinschaften: eine Zwischensichtung  
10. und 11. März 2016 | Stuttgart**

---

#### **Arbeitsgruppe 4: Vielfalt in der Ausbildung gestalten**

Frau Charlotte Kruhøffer, Leiterin der zentralen Organisation, Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen, Vivantes Berlin stellte die Maßnahmen zur Ausgestaltung der Ausbildungsvielfalt des größten kommunalen Krankenhausträgers Deutschlands mit ca. 900 Ausbildungsplätzen vor. Die Gestaltung von Vielfalt bezieht sich einmal auf die Vielfalt von Gesundheit- / Pflegeberufen, die Vielfalt der nationalen und ethnischen Herkunft der Auszubildenden und die ethnische und kulturelle Vielfalt der Patienten in den Einrichtungen von Vivantes. Ein Schwerpunkt in der Ausbildung ist auf die Stärkung und Entwicklung kultursensiblen Sprech- und Sprachvermögens gerichtet. Vivantes plant deshalb auch die Einführung zweisprachiger Ausbildung in den Pflegeberufen.

Ein zweites Praxisbeispiel wurde von Harald Ulrich vorgestellt, Teamleiter Personalmanagement der Daimler AG Stuttgart, der das Brückenpraktikum für Flüchtlinge darstellte, das bisher einmal mit 40 Geflüchteten durchgeführt wurde und künftig auf 1000 Geflüchtete jährlich auf den ganzen Konzern ausgeweitet werden soll. Wichtige kritische Erfolgsfaktoren des Brückenpraktikums, nach dessen Abschluss die teilnehmenden Geflüchteten entweder einen Ausbildungsplatz erhalten oder an Partnerfirmen vermittelt werden sollen, waren: Eine gute Vorbereitung der Mentoren der Praktikanten, eine gute Vorbereitung der Praktikanten auch durch Informationsunterlagen in einfacher Sprache und mit verständlichen Piktogrammen, das gemeinsame Ankommen und Beginnen (Willkommensgeste), die Kombination von halben Tagen am Arbeitsplatz in der Produktion und halben Tagen Sprachkurs im Wechsel und Herausnahme des Praktikums aus dem Schichtbetrieb (die Brückenpraktikanten arbeiteten täglich von 06:00 Uhr bis 14:30 Uhr).

Einer ersten einleitenden Feststellung von Wilfried Kruse, dass das Thema Vielfalt in der Ausbildung in der Kommunalen Koordinierung noch nicht ausreichend an Bedeutung gewonnen hat und nicht ausreichend verankert ist, stimmten die Diskutanten zu. Was ist aus den beiden Praxisbeispielen für die Kommunale Koordinierung abzuleiten?

1. Ob Integration gelingt entscheidet sich in den Kommunen, Betriebe sind Teile von Kommunen, also ebenfalls entscheidende Integrationsorte. Die Betriebe müssen für sich eine Entscheidung treffen, welchen Beitrag sie für die Lebensqualität ihrer Standortgemeinde zu leisten bereit sind. Aufgabe der Kommunalen Koordinierung ist die Organisation einer Diskursplattform, auf der die gesellschaftlichen Erwartungen an die Unternehmen hinsichtlich ihres Beitrags zur Gestaltung der lokalen Verantwortungsgemeinschaft geklärt werden kann.

2. Beide Beispiele wurden präsentiert von Großkonzernen, die mit Eigenmitteln die Vielfalt in der Ausbildung gestalten. Aufgabe der Kommunalen Koordinierung muss es künftig stärker sein, örtliche KMU in den Betrieben zu unterstützen (Dezentralisierung eines Teils der Integrationsmaßnahmen in die integrationsbereiten KMU, z. B. durch intelligente Anwendung der Möglichkeiten des § 13 SGB VIII – Jugendsozialarbeit). Auch KMU müssen sich von der Erwartung verabschieden, dass sich Integrationsprozesse vor dem Eintritt in den Betrieb soweit gefestigt haben, dass die berufliche Integration einigermaßen reibungslos von statten geht. Soziale und berufliche Integration Geflüchteter erfolgt zeitgleich und bedingt sich gegenseitig.

3. Die betriebliche Investition in die berufliche Integration Geflüchteter ist nicht nur eine Investition für die Sicherung künftiger Profite, sie sind eine Investition in die Menschenrechte und Menschenwürde und in die Sicherung des friedlichen Zusammenlebens vor Ort, das wiederum ist Grundlage für erfolgreiches Wirtschaften der Betriebe.