

Zeitnahe Qualifizierung zu sensiblen Themen

ROSWITHA PFEIFFER, STELLVERTRETENDER VORSTAND DER BVS, IM INTERVIEW.

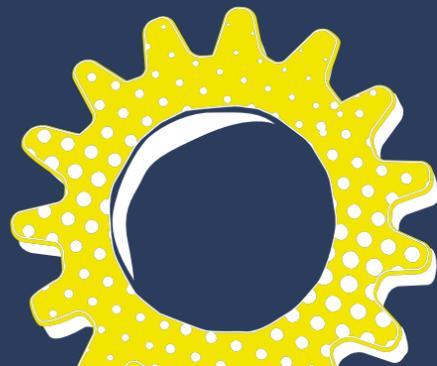
Die bayerischen Verwaltungen stehen inmitten einer Situation, deren sinnvoller und positiver Fortgang nur Schritt für Schritt entwickelt werden kann. Allein die Tatsache, dass Flüchtlinge aus völlig anderen Kulturkreisen kommen und unterschiedliche Sprachen sprechen, sorgt für eine neue soziale Realität. Bei all den anstehenden Aufgaben ist es unerlässlich, dass die Beschäftigten in den Kommunen bestens über die aktuelle Rechtslage informiert sind und gleichzeitig interkulturelle Kompetenzen ausbauen. Bei diesem anspruchsvollen Vorhaben sehen sich die BVS und die Bayerische Akademie für Verwaltungs-Management (BAV) in die Pflicht genommen. Es gilt, zeitnah die passenden Lernangebote und Kommunikationsforen zu schaffen, um Führungskräften und Verwaltungsangestellten die passende Hilfestellung zu geben. Doch wie kann dieser Beitrag aussehen? Roswitha Pfeiffer, stellvertretender Vorstand der BVS, im Interview.

Frau Pfeiffer, wie wird die Asyl- und Migrationsthematik zielführend in die Seminare der BVS und die Angebote der Bayerischen Akademie für Verwaltungs-Management eingebaut?

Hier müssen wir als Bildungsträger vielschichtig arbeiten. Gesamtgesellschaftlich betrachtet gilt es, eine neue Statistik für unser Zusammenleben und Zusammenarbeiten zu finden. Aber bleiben wir gleich bei den Menschen in den Verwaltungen. Die BAV bietet Inhouse-Seminare und Coachings zur Aufarbeitung von schwierigen Situationen an.

Hier können Mitarbeiter aus einer Kommune über das sprechen, was sie erlebt haben und verarbeiten müssen. Auch gibt es Workshops, in denen Konfliktprävention, interkulturelle Kompetenzen oder der Umgang mit der Presse diskutiert werden. Ebenfalls sind Tagungen und regionale Gesprächsformen zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch im Angebot. Übergreifend reagiert die BVS mit dem neuen Themenbereich »Interkulturelle Kompetenz und Migration« auf die Situation. Hierfür wurde sogar eine eigene Referentenstelle mit der Maßgabe geschaffen, interkulturelle Kompetenz in den Verwaltungen zu stärken und dabei ganz speziell auf die Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Bayern einzugehen.

Fachlich und rechtlich greifen wir das Thema in der BVS in den Themenbereichen Baurecht, Sicherheit und Ordnung sowie bei Kommunikation und Führung auf. Eine völlig neu überarbeitete Qualifizierung für Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten beinhaltet ab 2017 ebenfalls die Themen interkulturelle Kompetenz, Gespräche mit Eltern, religiöse Unterschiede, Eigenheiten aus den Kulturkreisen der Hauptherkunftsländer und Kindeswohlgefährdung.



Wie zeitnah kann die BVS generell auf aktuelle Trends der Gesellschaft eingehen?

Sobald Trends für die Verwaltung relevant sind, werden sie für uns zum Thema. Insofern müssen wir oft just in time neben dem Gesetzgebungsverfahren arbeiten und Konzepte parallel zum Entscheidungsprozess entwickeln. Zumeist sind wir zwei bis drei Wochen nach einer Gesetzesänderung mit einem ersten Angebot auf dem Markt. Wobei wir natürlich von unseren Dozenten unterstützt werden, die vor Ort über zahlreiche Informationsquellen und Netzwerke verfügen. Unsere größte Schwierigkeit bei neuen Themen ist es, Dozenten zu gewinnen, die fachlich so kompetent sind, dass sie unseren Teilnehmern die topaktuellen Themen mithilfe von praktischen Beispielen vermitteln können. Im Bereich interkultureller Kompetenz und Migration ist unsere große Herausforderung nicht der Bedarf, der liegt auf der Hand. Aber ob die Dienststellen ausreichend Ressourcen in Form von Zeit und Geld für die Qualifizierung der eigenen Beschäftigten in diesem speziellen Bereich bereitstellen werden, bleibt abzuwarten. Wir jedenfalls können nur dazu raten.

Könnten Sie in kurzen Worten den Arbeitsaufwand erklären, der darin steckt, ein schwieriges Thema wie die Migration in den Lehrplan einzuarbeiten?

Wir arbeiten mit Lernzielen – also mit der Frage, was der Teilnehmer nach dem Seminar konkret besser können sollte. Dem ordnen wir Inhalte zu und Methoden, die möglichst viel Spielraum für Interaktion zulassen. Die Entwicklung eines Seminars dauert vom Design bis zum Dozentenbriefing und Handout zirka drei Monate. Wobei

hier ein Großteil der inhaltlichen Arbeit durch die fachliche Expertise unserer Dozenten abgedeckt wird. Daneben ist die Infrastruktur für das Seminar zu organisieren – vom Ausschreibungstext über die Vermarktung, Einladungen, Räume, Verpflegung und Unterkunft bis hin zur Evaluation.

Bei aktuellen Themen wie der Flüchtlingswelle ist es nur schwer vorstellbar, dass die BVS ad hoc auf praxisnahes Wissen zugreifen kann. Wie schafft man es letztendlich dann doch, dieses nicht ganz leichte Thema praxisnah in den Unterricht mit einzubinden?

Es gibt unendlich viel Erfahrung dazu im öffentlichen Dienst. Man muss agil sein und sich auf die Suche nach Fragen und Antworten begeben, Informationen zusammentragen und über das Veranstaltungsformat nachdenken. In einer Situation, in der viele Wege nach Rom führen und vollkommen unterschiedliche Voraussetzungen vor Ort da sind, ist es das Beste, die Menschen miteinander ins Gespräch zu bringen, um einen nützlichen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Tagungen, Workshops, moderierte Inhouse-Besprechungen und Gesprächsforen eignen sich dazu bestens. ♦

Zwischen

Im Verordnungsentwurf der Bayerischen Staatsregierung und des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familien und Integration zur Durchführung des Asylgesetzes, des Asylbewerberleistungsgesetzes, des Aufnahmegesetzes und des §12 Buchst. A des Aufenthaltsgesetzes (DV-Asyl) vom August 2016 wird die Aufnahme, Verteilung, Zuweisung, Unterbringung und Versorgung von Asylbewerbern, die Gebührenerhebung für die Inanspruchnahme staatlicher Unterkunft- und Pflegeleistungen durch Anerkannte sowie die Organisation und das Verfahren für die Wohnsitzregelung von Anerkannnten geregelt.

Zu diesem Zweck wird eine Gesamtquote aus allen Personen gebildet und anhand der Einwohnerzahlen auf die Regierungsbezirke respektive die Landkreise bzw. die kreisfreien Gemeinden verteilt. Zwar ist die Zuständigkeit im Schwerpunkt bei den Landkreisen und kreisfreien Städten, jedoch regelt § 5 dieser Verordnung, dass die kreisangehörigen Gemeinden bei der Errichtung der dezentralen Unterkünfte mitzuwirken haben. Insofern ist es eine riesige Herausforderung den betroffenen Menschen Wohnmöglichkeiten zu stellen. Dabei besteht zum Beispiel Streit darüber, ob die Gemeinde nach Anerkennung eines Flüchtlings diesen als Obdachlosen unterbringen muss oder ob zu differenzieren ist, welche Flüchtlinge zugewiesen wurden und welche anerkannten Flüchtlinge in eigener Regie gekommen sind, um in dieser Gemeinde zu wohnen. Auch eine Prognose bei der Bereitstellung von Wohnraum ist kaum möglich, da keiner weiß, wie viele Flüchtlinge kommen werden und welchen Umfang der Familiennachzug langfristig annehmen wird.

Städte und Kommunen haben mit großem Erfolg ehrenamtliche Netzwerke aufgebaut, die sich um die Flüchtlinge kümmern. Hierfür sind funktionierende Strukturen notwendig, aber auch eine direkte Unterstützung der Ehrenamtlichen, damit diese mit den Aufgaben und den damit verbundenen Belastungen fertig werden können. Flüchtlinge kommen aus völlig anderen Kulturkreisen und sprechen unterschiedlichste Sprachen. Alleine das Ausfüllen eines Formulars für Arbeitssuche oder Schule ist ohne Hilfestellung nicht möglich. Die Kommunen sind gefordert, bei der Integration mitzuwirken. Die Infrastruktur für Bildung und Betreuung der Kinder muss bereitgestellt werden. Wenn in einer Schule Kinder mit unterschiedlichsten Sprachen aufgenommen werden, so ist das Lehr-

personal in der Regel überfordert, den Unterricht so zu gestalten, dass er allen gerecht wird und effektiv ist. Für Kindergärten müssen Lösungen geschaffen werden, um die Einrichtungen so auszubauen, dass auch für Flüchtlingskinder im Alter von 3 bis 6 Jahren Betreuungsplätze angeboten werden können.

Hinzu kommt die Aufgabe der Rathauschefs, sicherzustellen, dass trotz allem Einsatz für die Flüchtlinge und Asylbegehrenden keine Nachteile für die einheimische Bevölkerung entstehen. Unstrittig ist die Mitwirkungspflicht der Gemeinden bei der Suche und Bereitstellung von Unterkünften. Sofern es um Notfallpläne und Erstaufnahme geht, waren meist Turnhallen betroffen. Diese werden in Bayern in Absprache und mit Zustimmung der Gemeinde belegt. Hier ist von den Beschäftigten der Kommune ein hohes Maß an Kommunikation und Sensibilität im Umgang mit so manchen Widerständen gegen die Belegung aufzubringen. Die Mitwirkungspflicht der Gemeinden beinhaltet auch die Verpflichtung, bei den zur Feststellung und Prüfung der Gewährung von Sozialhilfe erforderlichen Voraussetzungen mitzuwirken (Art. 83 BayAG zum Sozialgesetzbuch).

Wenn die Asylsuchenden die Erstaufnahmeeinrichtung verlassen, entsteht mit dem Zuzug in die Anschlussunterbringung der gewöhnliche Aufenthalt nach § 30 SGB I in dieser Gemeinde. Insofern sind in den Einwohnermelde- und Standesämtern die Erfassung vorzunehmen oder zum Beispiel die Ausstellung von Dokumenten bei der Geburt eines Kindes. Häufig liegen seitens der Eltern aber keine Reisepässe oder Heiratsurkunden vor. Namensrecht und Festlegung des Personenstands entsprechen auch nicht immer den gegenseitigen Vorstellungen. Ohne Dolmetscher wären die langwierigen und schwierigen Gespräche zwischen Verwaltung und Eltern oft unmöglich.

Mit der Erlangung des gewöhnlichen Aufenthalts haben die Asylbewerberkinder ebenso wie deutsche oder andere ausländische Kinder ab dem 1. vollendeten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Bildungs- und Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte nach § 24 SGB VIII. In den Städten und Ballungsräumen ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Erzieherinnen und Erzieher sehr angespannt und der vom Bayerischen Gesetzgeber geforderte Anstellungsschlüssel kann immer schwerer eingehalten werden. Das Einhalten dieses Anstellungsschlüssels ist jedoch Fördervoraussetzung nach dem bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz. Da die

bilanz

Kinder von Asylbewerbern möglichst rasch integriert und mit der deutschen Sprache vertraut gemacht werden sollen, ist eine baldmögliche Aufnahme dieser Kinder wichtig. Hier wird man hinsichtlich der Rahmenbedingungen wohl flexibler werden müssen.

Der Bayerische Lehrerinnen- und Lehrerverband geht davon aus, dass mit insgesamt 50.000 schulpflichtigen Flüchtlingskindern in Bayern zu rechnen ist. In Art. 35 BayEUG wird geregelt, dass Asylbewerberkinder beginnend drei Monate nach Zuzug aus dem Ausland schulpflichtig sind. Die Kommunalen Schulaufwandsträger, also die Städte und Gemeinden, haben somit zusätzliche Ressourcen bereitzustellen. Mit größerem Investitionsbedarf ist zu rechnen. Dabei besuchen Flüchtlingskinder sogenannte Willkommens- oder Übergangsklassen, in denen sie Deutsch lernen und Informationen über unsere Gesellschaft, Kultur und politische Ordnung in der Bundesrepublik bekommen, um auf die Teilnahme am späteren Regelunterricht vorbereitet zu werden. Im vergangenen Schuljahr gab es in Bayern 375 Übergangsklassen an Grund- und Mittelschulen, die von über 6.000 Schülerinnen und Schülern besucht wurden. Mit Beginn dieses Jahres wurde die Zahl auf 470 Übergangsklassen erhöht. Für das kommende Schuljahr rechnet das Kultusministerium mit einer Verdreifachung. Hierfür sollen 2.000 neue Lehrerstellen geschaffen werden. Auch hier ist viel Verwaltungs- und Organisationsaufwand zu leisten. Zudem gibt es wie immer offene Fragen – zum Beispiel, wer die Schülerbeförderungskosten trägt, wenn eine Gemeinde keine Übergangsklasse hat und Kinder in die nächstgelegene schicken muss.

Um möglichst rasch Asylbewerber mit der deutschen Sprache und den in unserem Land geltenden Regeln und Werten vertraut zu machen, finden flächendeckend entsprechende Kurse statt. Gemeinden und Städte bedienen sich überwiegend ihrer örtlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen, den Volkshochschulen. Aufgrund des riesigen Bedarfs wird es schwierig, entsprechende Fachkräfte zu gewinnen. Auch die Finanzierung dieser Kurse ist nicht so umfänglich, wie die Kommunen sich das wünschen. Ohne das in den Städten und Gemeinden vorhandene ehrenamtliche Engagement würde die bisherige Hilfestellung für die Flüchtlinge in diesem Ausmaß und dieser Qualität nicht möglich sein. In vielen Gemeinden haben die Rathauschefs entsprechende Aufrufe getätigt und Hilfsstrukturen geschaffen. Vor allem die Unterstützung für Familien mit Kindern und Jugendlichen hält unvermin-

dert an. Gleichwohl stoßen Helferkreise oftmals an ihre Grenzen. Monatelanges tägliches Engagement für in Not geratene Menschen kostet Kraft und Zeit. Die weiterhin notwendige Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für diese Aufgaben könnte eine Achillesferse für unsere Migrationsbemühungen werden.

In dieser Situation spielt auch der Versicherungsschutz für die ehrenamtlichen Helfer eine wichtige Rolle. Nach Informationen der kommunalen Unfallversicherung und der Haftpflichtversicherungen genießen Bürgerinnen und Bürger, die sich für ehrenamtlich Flüchtlinge engagieren, automatisch und kostenlos gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Voraussetzung ist aber, dass die Kommune die organisatorische Regie übernimmt, d. h., dass sie für die Einteilung und Überwachung der zu erledigenden Aufgaben zuständig ist, klare Weisungsbefugnis gegenüber den Helferinnen und Helfern hat, die Organisationsmittel zur Verfügung stellt, die Kosten trägt und nach außen als Verantwortliche auftritt.

Bei diesen Aufgaben ist es unerlässlich, dass sich die Beschäftigten in den Kommunen darauf vorbereiten, über die aktuelle Rechtslage informiert sind und einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch pflegen. Daneben dürfen wir die Leistung unserer Beschäftigten in der Verwaltung nicht aus dem Blick verlieren. Ihre Integrationskompetenz und kommunikative Fähigkeit ist ungemein gefordert. Sie müssen: mitmenschlich offen sein, prüfen, entscheiden, vermitteln, organisieren, suchen, überzeugen, anbieten, abmieten, verpflegen, aufbauen, abbauen, reden, trösten, schützen, verarbeiten, verstehen und vieles mehr. ♦

