

Arbeitsbedingungen in der Flüchtlingsarbeit

ver.di Bundesfachbereichsvorstand, 27. August 2015

Ausgangssituation

Mitte 2014 wurden weltweit 51,3 Mio. Menschen auf der Flucht gezählt – das ist die höchste Weltflüchtlingszahl seit dem zweiten Weltkrieg. Rund 5,5 Mio. Menschen von ihnen wurden allein im ersten Halbjahr 2014 zur Flucht getrieben, die meisten von ihnen blieben „Binnenvertriebene“, also Flüchtlinge innerhalb ihres Herkunftslandes. 1,4 Mio. neu Vertriebene überquerten internationale Grenzen. Im selben Halbjahr erreichten rd. 77.000 Asylsuchende Deutschland, dies ist nur ein kleiner Teil von ihnen an. (Quelle: Pro Asyl) In diesem Jahr haben sich die Zahlen noch deutlich erhöht, die Bundesregierung geht derzeit von 800.000 Flüchtlingen aus.

Die Aufnahme und Unterstützung der geflüchteten Menschen in Deutschland, muss unabhängig davon gelingen, wie ihr Asylverfahren entschieden wird. Hierfür sind humane und akzeptable Bedingungen zu schaffen: dazu zählen menschenwürdige Unterkünfte, (gesundheitliche) Versorgung, psycho-soziale Betreuung, frühkindliche und schulische Bildung, Sozialarbeit, Verpflegung u.v.a.m. Dies kann nur mit gut strukturierten, qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen sowie einem funktionierendem Netzwerk, bestehend aus der Zivilgesellschaft und den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, gelingen. Hierfür braucht es einen starken und handlungsfähigen öffentlichen Dienst.

Aufgrund des Engagements zahlreicher Ehrenamtlicher, kommunaler Beschäftigter und funktionierender Verwaltungsstrukturen ist es bisher gelungen die Flüchtlingsarbeit und -integration weitestgehend gut zu organisieren. Einzelne Einschätzungen, die aktuellen Flüchtlingszahlen wären eine vorübergehende Erscheinung, sind falsch. Damit wird auf den Ausbau langfristiger und tragfähiger Strukturen verzichtet, die Bewältigung der damit einhergehenden Herausforderungen verbleibt auf den Schultern der betroffenen Beschäftigten und einzelner ehrenamtliche Engagierter.

Dies lässt sich jedoch mit den aktuellen personellen Ressourcen nicht länger aufrecht erhalten. In vielen Arbeitsbereichen ist die Belastbarkeitsgrenze der Beschäftigten, so z. B. Ausländerbehörde, Jugend- und Sozialämtern, Gesundheitsämtern, Gebäudemanagement, Flüchtlingsunterkünfte, Jobcenter (gE), Schulsozialarbeit und Kindertageseinrichtungen, erreicht. Das gilt auch für die betroffenen Beschäftigtenbereiche beim Bund und den Ländern.

Eigentlich hätten die Kommunen ideale Voraussetzungen solch komplexe Hilfsituationen mit einem breit gefächertem Spektrum professionell handelnder Beschäftigter unterschiedlicher Berufsgruppen zu bewältigen. Jetzt rächt sich der enorme Personalabbau der letzten Jahre, es fehlt Personal in allen Bereichen.

Öffentlich ist Wesentlich

Der öffentliche Dienst ist Garant für die Daseinsvorsorge, sichert Rechtsstaatlichkeit und Gemeinwohlorientierung. Damit lokale Demokratie erhalten bleibt und die öffentliche Handlungsfähigkeit zukünftig gesichert ist, braucht es:

- rechtsförmige, entbürokratisierte (Asyl-)Verfahren zur quantitativen und vertretbaren qualitativen Arbeit in den Behörden,
- mehr Personal für Flüchtlingsarbeit und -integration, z. B. auch mehr Dolmetscher

- mehr Ausbildung und Übernahme,
- die gezielte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund,
- tarifgerechte Eingruppierungen als Mindeststandards und
- das Prinzip der Freiwilligkeit ohne Zwangsversetzung bzw. –abordnung.

Externe, unbefristete Einstellungen sind dringend notwendig. Die Reaktivierung von PensionärInnen und RentnerInnen kann nur kurzzeitig befristet genutzt werden, ansonsten sind sozialversicherungspflichtige, unbefristete Arbeitsplätze zu schaffen.

Darüber hinaus brauchen die Kommunen mehr (bundeseinheitliche) finanzielle Unterstützung vom Bund und den Ländern, um die anstehenden Aufgaben wahrnehmen zu können. Der Bund und die Länder müssen aber auch für ihre eigene Aufgabenwahrnehmung mehr Finanzmittel bereitstellen.

Gute Arbeit für die Beschäftigten

Neben der personellen Verstärkung muss es also auch darum gehen, gesundheitsgefährdende Potenziale der aktuellen Arbeitsbedingungen abzubauen und Schutzmaßnahmen gegen anhaltende Überforderungen (z. B. Überstunden, psycholog. Druck, persönliche Angriffe) vorzunehmen.

ver.di fordert die Arbeitgeber und Personalräte auf, dies im Rahmen der Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene weiter voranzubringen und zu gestalten.

ver.di fordert deshalb:

- die Einhaltung der Grundsätze zum Gesundheits- und Arbeitsschutz, dazu gehören die Durchführung von ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen und eine entsprechende Gesundheitsvorsorge z. B. durch Impfschutz,
- psychologische Beratung und Supervision für die Beschäftigten,
- Maßnahmen zur Gewaltprävention sowie
- die Abbaubarkeit von Überstunden zu sichern und damit Überstunden als „Dauereinrichtung“ zu verhindern.

Was können wir selbst tun, um Flüchtlinge vor Ort zu unterstützen

Wir fordern unsere ver.di Mitglieder auf sich umfassend in die Flüchtlingshilfe einzubringen, zu unterstützen und zu helfen. Dies können neben einer direkten Veränderung des beruflichen Aufgabefeldes auch ehrenamtliche Unterstützungen z. B. Hilfe bei Behördenwegen, die Übernahme von Flüchtlingspatenschaften, Angebote für Praktika und Ausbildungsplätze und Bildungs- und Kitabera- tung sein.

Dringend notwendig ist ein selbstbewusstes und offensives Eintreten gegen Fremdenfeindlichkeit und gegen Rechtsextremismus. Keine Macht dem braunen Mob!