Denkwerk Arbeit

Arbeitszeit

PCG - Project Consult GmbH
Prof. Dr. Kost & Collegen

Inhalt

03 VORWORT

04 FACTS AND FIGURES

05 INTERVIEW MIT KNUT GIESLER

07 FÜNF FRAGEN AN WOLFGANG HABERFELLNER
BR-VORSITZENDER SYNVENTIVE MOLDING SOLUTIONS GMBH

09 ARBEITSZEITEN – MITBESTIMMT GESTALTEN – DR. MANUELA MASCHKE
REFERATSLEITERIN DIGITALISIERUNG BEIM I.M.U.

11 INTEGRATION GELINGT KOOPERATIV! – GABI WITTEKOPF
ISSAB/UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

Vorwort

Dr. Jörg Weingarten
Consultant

Florian Glunz
Consultant

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

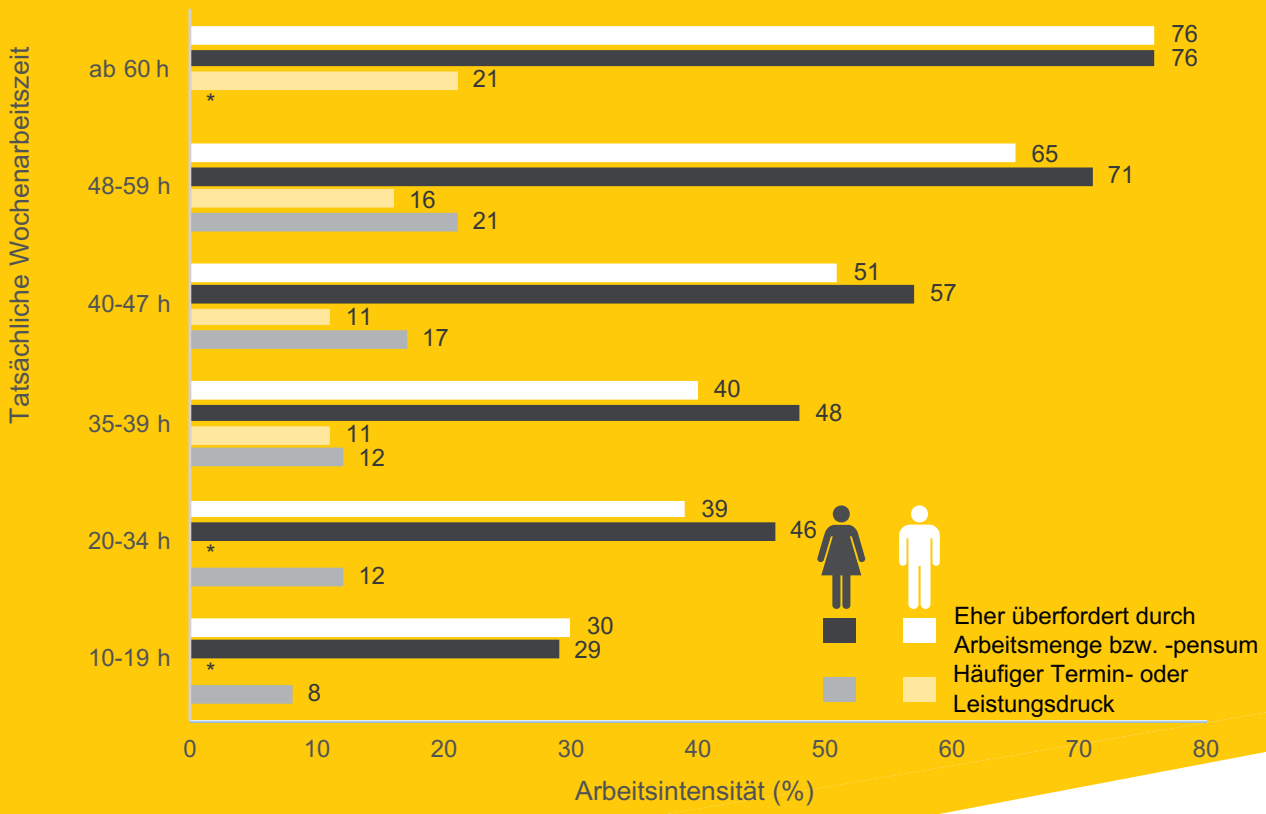
spätestens seit dem Tarifabschluss der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft mit der Deutschen Bahn AG wurde das Thema Arbeitszeit auch medial präsent. Die tariflich gebundenen Beschäftigten hatten die Wahlmöglichkeit zwischen einer zusätzlichen Entgelterhöhung oder sechs zusätzlichen Urlaubstagen im Jahr. 56% der Beschäftigten entschieden sich für die freien Tage und unterstrichen an dieser Stelle, dass der Wunsch nach eigener Arbeits- und Freizeitgestaltung in der Arbeitswelt angekommen ist.

Neben Dauer und Lage von Arbeits- wie Ruhezeiten geht es zunehmend darum, inwieweit diese für die Beschäftigten noch vorhersehbar oder beeinflussbar sind. So entsteht derzeit eine Vielzahl neuer Arbeitsformen, bei denen Zeit und Ort der Tätigkeit flexibler werden. Das eröffnet vielfältige Chancen, birgt aber auch Risiken. Beispielsweise können flexible Arbeitszeiten für die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität bedeuten, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen kann. Andererseits verschmelzen Arbeits- und Ruhezeiten immer öfter zu einer entgrenzten Arbeit mit allen negativen Konsequenzen für Wohlbefinden, Sicherheit und Gesundheit. Die im vergangenen Jahr durchgeführte Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigte deutlich, dass sich ein Großteil der über 680.000 Befragten mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit wünscht.

Die Forderung der IG Metall, Beschäftigten auf eigenen Wunsch eine temporäre Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 28 Stunden zu ermöglichen, zeigt, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Belegschaften zunehmend wichtiger wird.

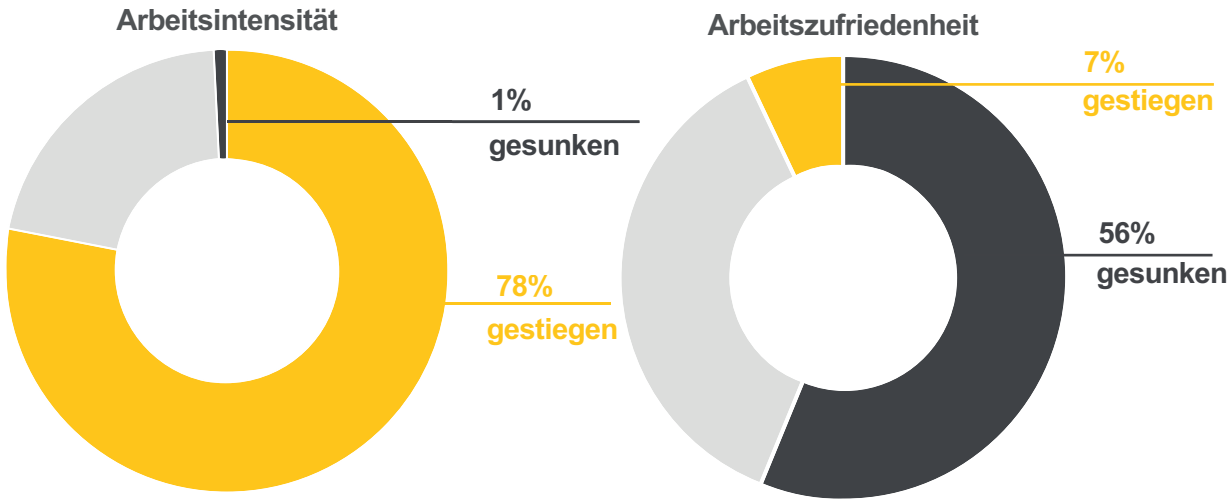
Wir wollen mit der vorliegenden Ausgabe von „Denkwerk Arbeit“ facettenreiche Beiträge aus betrieblicher, gewerkschaftlicher und wissenschaftlicher Perspektive beisteuern und wünschen Ihnen/Euch dabei eine interessante Lektüre.

FACTS AND FIGURES



* Fallzahl zu gering

Quelle: BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundeanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



Arbeit wird intensiver.

So entwickelte sich laut Betriebsräten Arbeitsintensität und -zufriedenheit in den vergangenen fünf Jahren.
Quelle: Digitalisierung braucht gute Arbeit. In: Böckler Impuls 04/2017. Eigene Darstellung.

INTERVIEW MIT KNUT GIESLER

Knut Giesler – Bezirksleiter
IG Metall NRW

Arbeitszeit war 2018 neben dem Entgelt zentrales Thema der Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Elektroindustrie. Wie kam es dazu?

Die Arbeitszeitpolitik, ihre Verkürzung und Gestaltung war schon immer – neben der Lohnpolitik – ein zentrales Thema der Gewerkschaften, insbesondere auch der IG Metall. Die Durchsetzung des 8-Stunden Arbeitstages, des freien Wochenendes und der 35-Stunden-Woche sind Meilensteine unserer Tarifpolitik. Heute geht es zunehmend um die qualitativen Seiten der Arbeitszeit.

In den mehr als 30 Jahren, seit der IG Metall der Einstieg in die 35-Stunden-Woche gelang, haben sich Technologie und organisatorische Strukturen in den Betrieben und die Bedingungen des Wirtschaftens stark verändert – noch tiefgreifendere Umbrüche stehen mit der Digitalisierung und Dekarbonisierung direkt bevor. Auch soziokulturell ist in den vergangenen 30 Jahren viel passiert: Lebens- und Familienmodelle sind deutlich vielfältiger geworden. Die Menschen haben den Anspruch, individuell zu entscheiden, wie sie arbeiten und leben möchten. Gleichzeitig stellt der fortschreitende demografische Wandel die Wirtschaft, vor allem aber auch Familien vor neue Herausforderungen.

Fakt ist: Auf die neuen technologischen und wirtschaftlichen Anforderungen haben die Unternehmen umfassend reagiert. Die Arbeitszeiten sind immer flexibler geworden – jedoch vor allem nach Markterfordernissen und allein im Interesse der Arbeitgeber.

57,3% der Beschäftigten machen Überstunden, fast die Hälfte arbeitet samstags, ein Viertel sogar sonntags. Gut ein Drittel arbeitet Schicht. Das erleben viele Menschen tagtäglich an ihrem Arbeitsplatz. Nicht sie bestimmen, wann sie Zeit für Familie, Freunde oder Erholung haben, sondern der Markt.

Die Beschäftigten wollen vor dem Hintergrund dieser Veränderungen mehr Planbarkeit und mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit und damit mehr Freiheit bei der Gestaltung des eigenen Lebens. Dies ist das Ergebnis einer großen Beschäftigtenbefragung der IG Metall, an der sich bundesweit rund 680 000 Kolleginnen und Kollegen beteiligt haben. Sie wollen mehr Freiheiten bei ihrer Arbeitszeitgestaltung und stärker selbst entscheiden, wann und wie lange sie arbeiten. Sie wollen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben, beispielsweise mehr Zeit für die Kinder. Und sie wollen gesundheitsförderliche Arbeitszeiten. Denn Schichtarbeit macht krank und auch der zunehmende Leistungsdruck auf und in der Arbeit führt zu stressbedingten Erkrankungen.

Die IG Metall gilt mit dem Tarifabschluss in Sachen Arbeitszeit als Vorreiter. Was konnte inhaltlich erreicht werden?

Die Beschäftigten haben nun die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten stärker selbst zu bestimmen – mit dem Recht auf verkürzte Vollzeit und der Wahloption auf tarifliche Freistellungszeit, bei der bestimmte Beschäftigtengruppen sich für mehr freie Tage anstelle von Geld entscheiden können. So gibt es ab dem kommenden Jahr ein tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5% eines Monatsgehalts und einen Festbetrag, der im nächsten Jahr 400 Euro beträgt.

„Der Abschluss in der M&E-Industrie kann sicher nur der Einstieg in eine moderne Arbeitszeitgestaltung gewesen sein.“

Knut Giesler – Bezirksleiter
IG Metall NRW

Ab 2020 wird der Festbetrag gemeinsam mit dem tariflichen Zusatzgeld zu einer tarifdynamischen Sonderzahlung, die im Juli eines jeden Jahres ausgezahlt wird. Dieses Geld kann in Zeit umgewandelt werden. Und zwar von Eltern, Pflegenden und Schichtarbeitern. Sie können statt diesem tariflichen Zusatzgeld acht zusätzliche freie Tage wählen. Zwei dieser Tage finanziert der Arbeitgeber.

Der tarifliche Rahmen ist gesetzt. Was ist nun für die Umsetzung in den Betrieben erforderlich? Was bedeutet der Abschluss für die Beschäftigten, die Betriebsräte und die Betriebe?

In den Unternehmen deutet sich an, dass betrieblich sehr enge Grenzen für die Inanspruchnahme von verkürzter Vollzeit und tariflicher Freistellungszeit gesetzt werden sollen. Der Grundsatz der IG Metall für die Umsetzung lautet dagegen: Alle, die ihre neuen Rechte in Anspruch nehmen wollen, sollen dies auch tun können. „Wer will, der kann!“ Die erste Voraussetzung dafür ist: Die Beschäftigten müssen gut informiert sein. Die zweite ist, dass der Betriebsrat frühzeitig mit dem Arbeitgeber in Beratungen zum Personalausgleich eintritt, damit kürzere Arbeitszeiten möglich sind. Es muss jetzt darum gehen, einen betrieblichen Rahmen zu schaffen, damit Beschäftigte ihre Rechte auch tatsächlich in Anspruch nehmen können. Welche Rahmenregelungen sollte man dafür schaffen? Welche bereits bestehenden betrieblichen Regelungen sind vielleicht betroffen und sollten angepasst werden? Wie kann der Betriebsrat die Beschäftigten beteiligen und aktivieren, wie kann er eigenständig den vorhandenen Bedarf für die Inanspruchnahme ermitteln, und wie können gute Personalplanung und Qualifizierung mehr Freistellungszeiten ermöglichen? Diese und andere Fragen gilt es nun zu klären.

Über den Abschluss in der M&E-Industrie hinaus: Worum geht es der IG Metall perspektivisch beim Thema Arbeitszeit noch?

Der Abschluss in der M&E-Industrie kann sicher nur der Einstieg in eine moderne Arbeitszeitgestaltung gewesen sein. Als IG Metall sehen wir noch viele weitere Punkte mit Blick auf dieses Thema, die es in den kommenden Jahren tarifpolitisch zu regeln gilt. Das ist so bunt und vielfältig, wie der berühmte Strauß Blumen. Was als nächstes angegangen wird werden wir zur gegebenen Zeit mit unseren Mitgliedern diskutieren. Klar ist: Wir wollen die Gestaltungshoheit bei der Arbeitszeit, die wir in den letzten Jahrzehnten bis zu unserem Abschluss etwas verloren haben, wieder zurückgewinnen.

FÜNF FRAGEN…

Wolfgang Haberfellner (links im Bild), BR-Vorsitzender Synventive Molding Solutions GmbH im Gespräch mit Hans-Jürgen Wittig (PCG)

Fünf Fragen an Wolfgang Haberfellner – BR-Vorsitzender Synventive Molding Solutions GmbH

Der neue Lohn- und Gehaltstarifvertrag der hessischen Metall- und Elektroindustrie 2018 stellt neue Rahmenmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeit oder Entgelt dar. Wie ist die Diskussion bei Euch am Standort verlaufen?
Zunächst muss man die 4,3%ige Lohnerhöhung positiv erwähnen, denn mit Blick auf die Vergangenheit ist das natürlich etwas außergewöhnlich Hohes. Kurz danach ist bekannt geworden, wie vielseitig und außergewöhnlich dieser Abschluss ist.

Da der Tarifabschluss viele Ausgestaltungsmöglichkeiten bietet und sich als deutlich komplizierter als vorherige Tarifabschlüsse erwies, war die Bereitschaft zur Diskussion in der Belegschaft sehr rege. Dennoch gibt es zwei Kritikpunkte: Die Bedingungen für die tarifliche Freistellungszeit für Schichtbeschäftigte und die Möglichkeit nur zweimal pro Kind die Freizeit zu nehmen. Diese müssten im Tarifvertrag noch verbessert werden. Wobei die Bedingungen für Schichtarbeiter in den nächsten Jahren bereits weniger werden. Ansonsten finde ich den Abschluss sehr fortschrittlich und außergewöhnlich. Ein riesen Vorteil dieses Abschlusses ist die Möglichkeit ihn so individuell ausgestalten zu können.

Dieser Tarifvertrag lässt sich mit Recht als komplex bezeichnen. Welche Chancen und Risken seht Ihr denn als Betriebsräte mit der Ausgestaltung des Tarifvertrags an Eurem Standort?
Das größte Risiko für uns war auf Grund schlechter Aufklärungsarbeit keine Unterstützung in der Belegschaft für den Abschluss zu bekommen. Um die Ausgestaltung dennoch erfolgreich leisten zu können, war eine gute Aufklärungsarbeit von allen Seiten besonders wichtig. Wir haben einen Öffentlichkeitsausschuss, der regelmäßig alle zwei bis drei Wochen ein Blatt zu bestimmten Themen herausgibt.

Die letzten vier Ausgaben haben sich mit den verschiedenen Aspekten des Tarifvertrags beschäftigt. Zudem ist viel Arbeit direkt am „Mann“ gefragt, indem wir als Betriebsrat die Belegschaft individuell beraten, Fragen beantworten und mithilfe von Aushängen informieren.
Ein wichtiges Argument dabei: Der Tarifabschluss ermöglicht es jedem Mitarbeiter individuell eine Arbeitszeit, die seinen Neigungen entspricht, zu realisieren. Es besteht die Chance auf eine geringe Kernarbeitszeit um ggf. morgens den Frühaufstehern und abends den Nachteulen gerecht zu werden. Die Mitarbeiter können dann entsprechend ihrer regulären Arbeitszeit das, was sie morgens aufbauen, abends abbauen und was sie abends aufbauen, morgens abbauen.

„Die Prioritäten der Arbeitnehmer haben sich verschoben. Statt höherer Lohnabschlüsse steht jetzt die ‚work-life-balance' im Vordergrund."

Quelle: BayernLB-Analystin Christiane von Berg. In: Metaller öffnen Tür zu neuer Arbeitszeitkultur. N-tv 6.2.2018.

Mit dem Tarifvertrag kann Schichtarbeit somit möglichst gesundheitsfördernd ausgestaltet werden.

Welche Regelungen, in Form von Betriebsvereinbarungen u.ä., rund um das Thema Arbeitszeit, auch als Ergänzung des Tarifvertrages, habt ihr zusätzlich bei Euch am Standort bzw. wollt Ihr zukünftig verhandeln? Wie wolltet Ihr das ganze Konstrukt gestalten?
Wir haben bereits eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit und Freizeitregelungen, allerdings ist diese dank des neuen Tarifvertrags und den neuen Möglichkeiten nicht mehr aktuell. Unser Ziel ist es die Betriebsvereinbarung zu ergänzen, sodass die Kombination der (Frei-) Zeiten möglich wird und die Mitarbeiter schließlich Urlaub, Freizeit und die acht Tage tarifliche Freistellungszeit zusammenschweißen können. Letztlich wollen wir auch die Kernarbeitszeit reduzieren, um den Mitarbeitern den Spielraum zu geben die Tagesarbeitszeit individuell einzuteilen.

Welche Hilfestellungen habt Ihr von Gewerkschaften bei dem Thema Arbeitszeit mit welchem Erfolg in Anspruch genommen?
Mit der IG Metall Darmstadt und der politischen Sekretärin haben wir sehr eng zusammengearbeitet. Wir waren oft in Kontakt, um Fragen zu klären und haben zwei Seminare besucht. Dank viel Engagement und Eigeninitiative haben wir umfangreiches Informationsmaterial erhalten. Die Beratung durch die IG Metall Darmstadt war sehr hilfreich, auch wenn die Schulungen aufgrund von Zeitknappheit (zweimal drei Tage) leider zu komprimiert waren.
Aber wir haben die Unterlagen in Sondersitzungen des Gremiums mit Unterstützung der politischen Sekretärin nachgearbeitet. Mittlerweile hatten wir zwei Betriebsversammlungen, bei denen uns die Gewerkschaft ebenfalls hilfreich unterstützt und die Belegschaft beraten hat.

Das heißt also im Fazit, dass Ihr als Betrieb bzw. als Betriebsrat alle Punkte, die der Tarifvertrag bietet nutzen wollt. Für diese Punkte möchtet Ihr gemeinsam mit der Geschäftsführung eine Vereinbarung ausarbeiten, richtig?
Genau, wir versuchen eine Vereinbarung für die Kompensation der wegfallenden Arbeitszeit umzusetzen. Das wollen wir in Form von Ausgleichssituationen erreichen. Da wir in einem sehr kurzfristig agierenden Geschäft arbeiten, soll während Spitzenzeiten durch Überstunden die anfallende Arbeit aufgefangen werden. Diese Überstunden sollen dann aber mit besonderer Freizeit ausgeglichen werden können. Natürlich ist das auch immer eine Gratwanderung zwischen Gesundheitsschutz, Belastung und dem Arbeitsvolumen, das wir abzuarbeiten haben. Regelungen festzuschreiben, die das Arbeitszeitvolumen mit Ausgleich und Mehrarbeit wieder nach oben und unten bringen sind daher eine große Herausforderung und besonders wichtig.

ARBEITSZEITEN Digitalisierung mitbestimmt gestalten

Dr. Manuela Maschke
I.M.U. - Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Referatsleiterin Arbeit und Mitbestimmung

Wird über die Folgen digitaler Transformationsprozesse diskutiert, landet man schnell beim Thema Arbeitszeit, pardon, Arbeitszeit 4.0. Warum? Arbeitszeit und Entgelt sind immer noch die zwei Hälften der Leistungspolitik im Betrieb und es gibt neue Begehrlichkeiten. Lage, Verteilung und Dauer von Arbeitszeiten können täglich, in der Woche und über den gesamten Lebensverlauf variiert werden. Es ist technologisch machbar, ständig erreichbar zu sein und globaler Wettbewerbsdruck macht das zur Norm. Nicht erfasste Arbeitszeiten am Wochenende und im Urlaub, reduzierte Ruhephasen – eine wachsende Zahl mobil arbeitender Menschen findet sich da wieder.

Gibt es mehr zeitliche Souveränität für Beschäftigte oder soll nur noch flexibler gearbeitet werden in global vernetzten Wettbewerbsmärkten? Keine „Wunschkonzerte“, sondern neue arbeitszeitpolitische Leitbilder sind gefragt. Digitalisierung, demografischer Wandel, veränderte Familien- und Geschlechterrollen, Rentenübergangslösungen und Fachkräftebedarf bilden ein Potpourri aus veränderten Ansprüchen bei Beschäftigten, Gewerkschaften und Begehrlichkeiten bei Arbeitgebern.

Über sehr viele Jahre hinweg waren aus Arbeitnehmerperspektive vor allem Forderungen nach einer generellen Verkürzung der Arbeitszeiten das Thema. Heute geht es eher um Rechte auf individuell gestaltbare flexible Arbeitszeiten. Wählen zu können zwischen mehr Urlaub oder mehr Entgelt, je nach Lebenssituation arbeiten zu können wann und wo man mag, begrenzt in Teilzeit zu gehen, um anschließend wieder voll da zu sein – ohne Karriereknick. Das ist Arbeitszeit 4.0.

Einige Tarifverträge regeln Rahmenzeiten, Zeitkorridore, die Abweichungen vom Stundenvolumen der Branche erlauben oder sogar verkürzte Ruhezeiten für mobil Arbeitende gestatten.

In den letzten Jahren sind daher Betriebsvereinbarungen zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten abgeschlossen worden. Es ist das Bemühen, die tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit durchzusetzen ohne das Bedürfnis nach Orts- und Zeitsouveränität zu sehr einzuschränken.

Flexible Arbeitszeiten sind ökonomisch notwendig, um Kosten zu sparen. Etwa wenn Leistung auf den Punkt erforderlich ist, um Aufträge und Nachfrage zu bedienen. Flexible Arbeitszeiten sind auch für Arbeitnehmer notwendig, denn sie erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Aber, ihre Regulierung ist voraussetzungsvoll. Wie kann Arbeitszeit stärker am Lebensverlauf der arbeitenden Menschen orientiert sein? Wie können Menschen entlastet werden, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen? Wie finden Wünsche von jungen Beschäftigten ohne familiäre Pflichten Gehör? Wie lässt sich Weiterbildung oder das Studium einbauen? Wie können Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass Beschäftigte gesund aus dem Arbeitsleben ausscheiden? Ältere länger im Beruf zu halten, junge Fachkräfte zu gewinnen und heterogene Beschäftigtengruppen besser zu integrieren, darum geht es.

Aber zwischen der politischen Debatte über notwendige Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt und der gelebten Praxis im Betrieb liegen Welten. Und dabei ist die Debatte nicht immer fortschrittlicher als die Praxis! Denn das, was politisch debattiert wird, muss sich auf dem Hallenboden erst bewähren.

„Die Beschäftigten wünschen sich in bestimmten Lebensphasen – vor allem während der Familiengründung, aber auch für die Pflege von Angehörigen oder für Phasen der Aus- und Weiterbildung – mehr selbstbestimmte zeitliche Flexibilität.“

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015): Grünbuch Arbeiten 4.0.

Zu oft wird vergessen, dass das Arbeitszeitgesetz auch ein Arbeitsschutzgesetz ist, zum Beispiel Schutz vor überlangen Arbeitszeiten. Die handelnden Akteure im Betrieb brauchen Zeit, um Kompromisslinien auszuloten, Schnittmengen zu finden und (gemeinsame) Lösungen zu erarbeiten.

Wo ist die Substanz? Sie steckt letztlich in dem, was in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vereinbart und im besten Fall auch gelebt wird. Haben betriebliche Belange stets Vorrang? Wann dürfen private Belange gewichtiger sein? Wie ernsthaft wird die vereinbarte Arbeitszeit als Kultur gelebt? Darum geht es auch, wenn von Arbeitszeit 4.0 die Rede ist.

Vom Ausmaß der Flexibilität in der Arbeitszeitregulierung sind die Wettbewerbs- und Produktionsbedingungen von Unternehmen und die Arbeits- und die Lebensbedingungen von Beschäftigten maßgeblich betroffen. Arbeitszeitgestaltung ist Leistungspolitik und daher ein wesentliches Kernelement innovativer Tarif- und Betriebspolitik – früher und heute.

VERÖFFENTLICHUNG

Der Stellenwert des Themas Digitalisierung ist in der Wirtschaft, Politik und in der Gesellschaft unverändert hoch. Gleichzeitig verlangt der damit einhergehende Wandel auf ebenjene Bereiche auch eine bisher unbekannte Veränderungsbereitschaft. Davon wird auch die Beratung nicht ausgenommen. Das Buch „Beratung in Zeiten der Digitalisierung. Gute Arbeit im Gespräch“, herausgegeben von Dr. Klaudia Niewerth und Prof. Dr. Klaus Kost, zeigt durch verschiedene Beiträge aus gewerkschaftlicher Sicht (u.a. von Peter Scherrer; stv. Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes), Managementberater Sicht (u.a. von Falco Weidemeyer; Senior Partner bei Roland Berger) und Arbeitgeber Perspektive (u.a. Carsten Laakmann; Arbeitsdirektor Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH), welche Veränderungen durch Beratungsleistungen erwartet werden. Gleichzeitig wird aber auch aufgezeigt, wie sich die Branche selber verändern muss, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

INTEGRATION GELINGT KOOPERATIV!

Gabi Wittekopf
ISSAB/Universität Duisburg-Essen
(Stadtteilmoderatorin im Essener Nordviertel)

Historisch bedingt kennen wir uns in Essen mit dem Zuzug von verschiedenen Kulturen und Nationalitäten gut aus. Arbeitskräfte aus anderen Ländern wurden schon seit dem Ende des 19. Jahrhunderts für die arbeitsintensive Montanindustrie angeworben. Seitdem ist unsere Stadt ein Schmelztiegel aus interkulturellen Bräuchen mit entsprechenden Sprachwurzeln. Seit 2015 bis heute haben ca. 20.000 geflüchtete und zugewanderte Menschen in Essen ihr neues Zuhause gefunden. Damals wie heute fordert diese Entwicklung Integrationsbemühungen und -leistungen aller Beteiligten dieser Stadtgesellschaft.
Um das Ankommen in unserer Stadt zu erleichtern und ein selbstbestimmtes Leben in den Stadtteilen zu fördern, ist die Teilhabe an Bildung und die Aufnahme in die Arbeitswelt auch für die Geflüchteten und MigrantInnen unerlässlich. Dieses Ziel verfolgend hat die Stadt Essen, vertreten durch die Stabsstelle Integration im Bezirk I in Zusammenarbeit mit der PCG - Project Consult GmbH, AkteurInnen des ISSAB und weiteren Akteuren eine niederschwellige Bewerbungsmesse für Geflüchtete und andere Arbeitssuchende unter dem Titel „ArbeitsMarkt“ initiiert und durchgeführt.
Auf der Messe, die am 20. Juli 2018 in der katholischen Kirche St. Gertrud in Essen stattfand, haben sich rund 400 geflüchtete und einheimische Menschen bei verschiedenen Unternehmen, wie der IQ Ruhr GmbH, dem Arbeiter Samariter Bund, dem Jobcenter der Stadt Essen, der Ruhrbahn GmbH, der Vonovia und anderen Unternehmen über ihre persönlichen Zukunftsmöglichkeiten informiert und beraten.
Das Angebot der Messe reichte dabei von der Hilfestellung für das Anfertigen von Bewerbungsunterlagen über konkrete Ausbildungsplatz- und Anstellungsangebote bis zu weiterführenden Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Erfolg der Veranstaltung inspiriert die Akteure mit dem Format „ArbeitsMarkt“ und den Schwerpunktthemen „Talente finden und fördern“ und „Frauenförderung“ weiterzumachen. Um mit gutem Integrationsbeispiel voranzugehen, hat die IQ Ruhr GmbH außerdem zwei Geflüchtete eingestellt und in ihrem Team aufgenommen.
Ein weiteres, besonderes Beispiel für gelungene Integration durch Teilhabe ist der interkulturelle Frauenchor „Die Brücke“. Was im Jahr 2016 als eine Gruppe geflüchteter und einheimischer Frauen, die im geschützten Rahmen singen und sich kennenlernen wollten, in der damaligen Behelfsunterkunft für Geflüchtete „Tiegelschule“ begann, ist heute ein gefragter Laienchor mit ca. acht bis zehn öffentlichen Auftritten pro Jahr. Organisatorisch eingebettet ist der Chor „Die Brücke“ in den gemeinnützigen Verein „Grenzenlos e.V.“. Dr. Lesley Olson (Dozentin an der Folkwang Universität der Künste, Essen) hat die Gruppe von Anfang an fachlich begleitet und aufgrund ihres beruflichen Umfeldes Zugänge zu wichtigen KooperationspartnerInnen im Kulturbereich erschlossen. Prof. Dr. Klaus Kost engagiert sich in dem rahmengebenden Verein „Grenzenlos e.V.“ als Vorsitzender und unterstützt den Chor gemeinsam mit den KollegInnen der PCG - Project Consult GmbH. Mithilfe des kooperierenden Netzwerkes (Dr. Lesley Olson, PCG - Project Consult GmbH, ISSAB u.a.) kombiniert mit deren Ressourcen werden die Frauen persönlich sowie ihre Talente und ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt kontinuierlich gefördert.
Erfahrungen auf dem Wege der Integration werden weitergegeben und machen Einheimischen und Geflüchteten Mut. Dies ist eins der Ziele der geplanten und von den Frauen gewünschten Fortbildung zu Kulturmittlerinnen. Die Kompetenzen der Frauen auf dem Weg ihrer eigenen Integration befähigt sie, ihre Erfahrungen und Kenntnisse vermittelnd in den Stadtteilen im Rahmen von Begegnung weiterzugeben.

ANSPRECHPARTNER

Kay Kürschner
PCG - Project Consult GmbH
Friedrich-List-Straße 2
D 45128 Essen

Tel.: 0201/ 1059217
kay.kuerschner@pcg-projectconsult.de

www.pcg-projectconsult.de

An dieser Stelle von „Denkwerk Arbeit“ möchten wir Ihnen erneut einen unserer Beschäftigten vorstellen, der sich sowohl für die thematische Ausrichtung der Ausgabe verantwortlich zeichnet und Ihnen darüber hinaus auch als Ansprechpartner rund um das Schwerpunktthema dient. Seit 1999 berät Kay Kürschner Mitbestimmungsträger auf unterschiedlichen Ebenen u.a. zu den Themen Initiativen zur Beschäftigungssicherung und –förderung, Strategieberatung und Beratung bei Entgelt- und Tarifsystemen. Als zertifizierter Arbeitszeitberater sind Beratungsfragen rund um das Thema der vorliegenden Ausgaben von „Denkwerk Arbeit“ ebenfalls eines seiner Tätigkeitsfelder.