

Vorfahrt für den Nahverkehr

Berufliche Integration von Geflüchteten für den ÖPNV durch die Qualifizierungsmaßnahme
 „Brücke in den Arbeitsmarkt“



iQ | GOOD PRACTICE
 auf den Punkt

Adressaten für Transfer:
 Unternehmen aus dem Transport- und Verkehrswesen

Qualifizierungsmaßnahme „Brücke in den Arbeitsmarkt“

Die Qualifizierungsmaßnahme „Brücke in den Arbeitsmarkt“ unterstützte von 2016 bis 2018 Geflüchtete in ihrer Zielsetzung, bei einem Mainzer Transportunternehmen als Busfahrer beschäftigt zu werden. Vor dem Hintergrund einer Einstellungszusage durch das Unternehmen wurden die Teilnehmenden fachsprachlich auf ihre künftigen Aufgaben als Busfahrer vorbereitet. In Betriebsbesuchen und Hospitationen konnten sie sich mit betrieblichen Abläufen und Anforderungen sowie mit ihren Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer vertraut machen. Das Transportunternehmen wurde gleichzeitig in seinem Interkulturellen Öffnungsprozess begleitet.

Projekt:
 Brücke in den Arbeitsmarkt

Träger:
 ARBEIT & LEBEN gGmbH

Projektansprechpartner:
 Marc Beer / Hintere Bleiche 34 /
 55116 Mainz / Tel.: 06131/14086 34
 m.beer@arbeit-und-leben.de

Angebot:

Die Broschüre zum Projekt finden Sie unter https://www.arbeit-und-leben.de/fileadmin/user_upload/PDF/2018_05_25_Broschuere_Modellprojekt_Bruecke_IQ_Style.pdf. Das Curriculum zur Prüfungsvorbereitung finden Sie hier: https://www.arbeit-und-leben.de/fileadmin/user_upload/PDF/2019_05_16_IQ_Broschuere_Bruecke_web.pdf. Alle bisher erschienenen IQ Good Practice-Beispiele finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

Ausgangslage/Herausforderung

Um den Fachkräftebedarf an Busfahrer*innen zu decken, wirbt die Mainzer Verkehrsgesellschaft (MVG) seit einigen Jahren ausländische Fachkräfte an. Ein zusätzliches Potenzial hat die MVG in der Zuwanderung Asylsuchender erkannt und bereits Ende 2015 einen Aufruf in den Flüchtlingsunterkünften gestartet, um geeignete Bewerber*innen zu finden. Zur Unterstützung der Ausbildung wurde ARBEIT & LEBEN gGmbH, Träger des Projekts „Brücke in den Arbeitsmarkt“ im IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz, sowohl für die Vermittlung fachsprachlicher Inhalte als auch für die betriebliche Prozessbegleitung hinzugezogen.

Umsetzung der Maßnahme

Um Geflüchtete erfolgreich für den Fahrdienst zu qualifizieren, ist ein Unternehmen mit Fachkräftebedarf, wie die Mainzer Verkehrsgesellschaft (MVG) von großem Wert. Die MVG sagte im Vorfeld Einstellungen zu und begleitete den Qualifizierungsprozess nachhaltig. Darüber hinaus handelt es sich bei der MVG um ein ausgesprochen interkulturell aufgeschlossenes Unternehmen, das bereit ist, sich unter Begleitung auf noch weiter aufgeschlossene Unternehmenskultur einzulassen. 20 Geflüchtete sollten in einem Jahr (fach-)sprachlich so qualifiziert werden, dass sie die Kommunikationsanforderungen im Berufsalltag als Personenbeförderer im Nahverkehr selbstständig bewältigen können. Die Zielvorgaben mussten auf allen Ebenen neu erarbeitet und strukturiert werden. Die ausgewählten Personen sollten nicht nur wissen, wie man Passagiere von A nach B befördert, sie sollten darüber hinaus sicher und konstruktiv in den verschiedensten Kommunikationskontexten agieren können. Diese reichen von der alltäglichen Kommunikation bis hin zu technischen Fachgesprächen. Nach einer Kompetenzfeststellung und Sprachbedarfsermittlung der Teilnehmenden wurden fachsprachliche und berufsvorbereitende Inhalte fokussiert. Hierzu gehörte auch die Vorbereitung auf die Prüfungen wie den Führerschein sowie Module zu Rechten und Pflichten wie Arbeitssicherheit, Betriebskultur, formelle



und informelle Arbeitsabläufe, Kommunikation und Auskünfte an Fahrgäste. Die Teilnehmenden waren ausschließlich männlich und im Alter von 21 bis 57 Jahren. Sie stammten überwiegend aus Syrien und hatten eine gute Bleibeperspektive. Die Voraussetzung für den Einsatz im Fahrdienst ist das Bestehen der IHK-Prüfung nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz. Die Prüfung ist sprachlich und insbesondere theoretisch sehr anspruchsvoll und stellte eine beträchtliche Hürde für Nichtmuttersprachler dar. Damit die Teilnehmenden besser vorbereitet in die Prüfung gehen, wurde ein spezielles Modul zur konkreten Prüfungsvorbereitung entwickelt und erfolgreich angewendet. Daraus entstand ein Curriculum für den Transfer.

Fazit

Zwischen 2016 und 2018 konnten von den 31 Teilnehmern sieben eine Ausbildung aufnehmen, 18 wurden als Busfahrer eingestellt. Mit dem Unternehmen konnte ein interkultureller Veränderungsprozess vorangetrieben werden, der die berufliche Integration des neuen Personals erleichterte. Das Konzept wurde zum Projekt „MoMo“ transferiert, welches auf der Grundlage der Qualifizierungsmaßnahme „Brücke in den Arbeitsmarkt“ entstanden ist.

Vorbildcharakter für Nahverkehrsbranche

„Der Job hat mir direkt gefallen“: Ireos Muammar aus Syrien hat den Einstieg als Busfahrer vorbildlich geschafft.

Ireos Muammar hat 2015 gemeinsam mit seiner Familie Syrien verlassen. In Syrien hat er zunächst als Tontechniker gearbeitet. Als der Krieg ausbrach, waren Tontechniker nicht mehr gefragt und er verdiente sein Geld mit Fahrdiensten. „Am Anfang ohne Hilfe hier auszukommen, das war schwer“, sagt Ireos Muammar, „die Bürokratie war für uns ein richtiger Dschungel.“ So war er froh, dass er 2016 auf ARBEIT & LEBEN stieß und Ende des Jahres schon mit der Teilnahme an einem Sprachkurs in den Lehrgang einsteigen konnte. Die Hospitationen bei der Mainzer Verkehrsgesellschaft (MVG) hatten ihn davon überzeugt, dass er als Busfahrer arbeiten wollte. „Der Job hat mir direkt gefallen.“ Besonders die Unterstützung durch ARBEIT &

LEBEN und die MVG hebt er dabei hervor. Bevor er 2018 bei der MVG angestellt wurde, musste er mehrere Prüfungen absolvieren, wie den Führerschein Klasse D und die Prüfung zur Beförderung von Personen vor der IHK. „Ich habe alle Prüfungen im ersten Versuch bestanden“, berichtet er stolz. Und er empfiehlt allen Teilnehmenden, nur dann eine Prüfung abzulegen, wenn sie die Fragen richtig verstehen. „Mitarbeiter wie Ireos



Muammar sind für die MVG ein Gewinn. Es ist toll zu sehen, wie er als vollwertiger Mitarbeiter im Firmenalltag integriert ist“, lobt Personalbetreuerin Sylvia Pyzik, eine der Initiatorinnen des Kooperationsprojekts. Das Unternehmen hat als eines der ersten erkannt, welches Potenzial geflüchtete Menschen für die Fachkräftegewinnung mitbringen. Die Bilanz kann sich sehen lassen: Sieben Personen konnten in die Ausbildung einmünden, 18 Teilnehmende wurden inzwischen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Initiative der MVG gemeinsam mit einem Bildungsträger neue Wege in der Personalgewinnung zu gehen, kann Vorbildcharakter für die gesamte Nahverkehrsbranche haben.

Drei Fragen an Doris Hormel, Leiterin des Projekts „Brücke in den Arbeitsmarkt“ im IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz

„Der Wille zur Kooperation als Erfolgsfaktor“

Worin liegt das Innovative von „Brücke in den Arbeitsmarkt“?

Die Qualifizierung wurde ganzheitlich und aus einer Hand umgesetzt. Durch die gleichzeitige Expertise in der Sprachförderung sowie der Personal- und Organisationsentwicklung konnte das Unternehmen passgenau begleitet werden. Ziele waren sowohl die Vorbereitung der betrieblichen Integration als auch die sprachliche und fachliche Qualifizierung der Teilnehmenden. ARBEIT & LEBEN sondierte als Prozessbegleitung die Ziele auf Unternehmensseite sowie die Bedarfe der Teilnehmenden und konzipierte auf dieser Grundlage die Qualifizierung. Im gesamten Zeitraum fanden regelmäßige Meilensteinsprachen mit der Personalleitung des Unternehmens zur Überprüfung der Zielvorhaben statt.

Was ist für den Transfer von „Brücke in den Arbeitsmarkt“ besonders wichtig?

Ein interkulturell aufgeschlossenes Unternehmen mit Fachkräftebedarf, das eine Einstellungszusage abgibt, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Hier sollte möglichst eine klare personelle Zuständigkeit mit ausreichenden Ressourcen für die nachhaltige Begleitung des Prozesses gegeben sein. Idealerweise gibt es muttersprachliche

Mentor*innen im Betrieb und die Bereitschaft berufsbezogenen Sprachunterricht anzubieten. Der Erfolg der Zusammenarbeit gibt uns Recht: Inzwischen wird die Qualifizierung im Landkreis Mayen-Koblenz durch das Jobcenter und den Verkehrsverbund Rhein-Mosel mit Begleitung von ARBEIT & LEBEN umgesetzt.

Was kann mit der „Brücke in den Arbeitsmarkt“ nachhaltig bewirkt werden?

In erster Linie werden Geflüchtete in den ersten Arbeitsmarkt integriert und können somit ihre gesellschaftlichen Teilhabechancen erhöhen. Auf struktureller Ebene führt insbesondere die enge Begleitung der Mainzer Verkehrsgesellschaft bei ihrem Interkulturellen Öffnungsprozess zu langfristigen Wirkungen. Um die Prozesse im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme nachhaltig festzuhalten, wurde eine kompakte Dokumentation erstellt.



Impressum

Das Projekt „Brücke in den Arbeitsmarkt“ wurde bis 2018 im Rahmen des Förderprogramms IQ finanziert. Es war Teilprojekt im IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz.

Autorinnen: Christiane Tieben-Westkamp (ebb GmbH), Sibel Soyer (ARBEIT & LEBEN gGmbH)

Redaktion: Christian Zingel (ebb GmbH)

Fotos/Illustration: R. König (ARBEIT & LEBEN gGmbH), Julia Schlax (RockABYTE GmbH)

Layout: Gereon Nolte, ZWH e.V.

Stand: 2025

Förderprogramm IQ

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

www.netzwerk-iq.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

