

Berufliche Integration von Geflüchteten in die Pflegeberufe in Nordrhein-Westfalen

Handlungsempfehlungen
der Koordinierungsstelle für
Geflüchtete in Pflege- und
Gesundheitsfachberufe NRW -
„welcome@healthcare“



Gefördert vom

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen

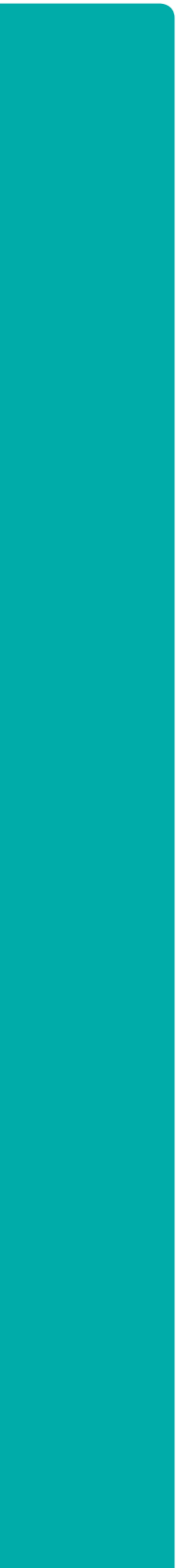


PARITÄT

Deutsches
Rotes
Kreuz

Diakonie





Grußwort

Minister Karl-Josef Laumann

Zur gesundheitlichen Versorgung der Bürgerinnen und Bürger brauchen wir genügend motivierte und qualifizierte Fachkräfte. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales setzt alles daran, um Fachkräfte zu gewinnen und zu qualifizieren. Dazu gehören auch die Potentiale, die geflüchtete Menschen oder Menschen mit Migrationshintergrund für die berufliche Anerkennung oder eine Ausbildung in den Pflege- und Gesundheitsberufen mitbringen. Mit dem Blick auf die vielen geflüchteten Menschen, die insbesondere in den Jahren 2015 und 2016 ins Land gekommen sind, um hier einen sicheren Ort zum Leben und eine Heimat zu finden, hat sich auch eine neue Zielgruppe ergeben, die es für die Pflege- und Gesundheitsfachberufe zu begeistern gilt. Nordrhein-Westfalen hat diese Chance zur Sicherung von Fachkräften für Pflege- und Gesundheitsfachberufe frühzeitig erkannt.

Mit der Koordinierungsstelle „welcome@healthcare“ haben wir einen Ansprechpartner in Nordrhein-Westfalen beauftragt, die Akteurinnen und Akteure vor Ort dabei zu unterstützen, geflüchtete Menschen, die in einem Pflege- oder Gesundheitsfachberuf arbeiten möchten, für diese Berufe zu gewinnen und zu qualifizieren. Denn die berufliche Integration ist der Schlüssel für eine gelingende gesellschaftliche Integration.

Angesichts des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen sind diese Gedanken nun in sehr vielen Unternehmen der Gesundheitsbranche auf fruchtbaren Boden gefallen. Vor allem Krankenhäuser und stationäre Pflegeeinrichtungen machen sich auf den Weg und werben verstärkt um hier lebende Ausländerinnen und Ausländer bzw. Menschen mit Migrationshintergrund.

Das ist gut so! Auch heute verzeichnen wir immer noch mehr Bewerbungen als Ausbildungsplätze in den Gesundheitsberufen. Ein Arbeitskräftepotenzial, das wir dringend benötigen.

Ich möchte deshalb für die Pflege eine Ausbildungsplatzgarantie aussprechen und mit den Pflegeschulen und den Trägern der praktischen Ausbildung verabreden. Dies kann ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sein.

Dazu gehört natürlich auch eine wirkliche Willkommenskultur. Die geflüchteten Menschen hier, aber auch die in Zukunft zuwandernden Menschen sollen erfahren, dass sie hier erwünscht und akzeptiert sind. Nordrhein-Westfalen hat hier eine gute Tradition, die es neu zu beleben gilt.

Ich freue mich nun, dass mit der vorliegenden Publikation alle Akteurinnen und Akteure konkrete Empfehlungen an die Hand bekommen, die auch zukünftig zu einer gelungenen Integration beitragen. ●



Karl-Josef Laumann

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Grußwort

Pfarrer Christian Heine-Göttelmann

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW ist eine zentrale Akteurin in den Bereichen Pflege und Gesundheit. Es ist ihr ein Anliegen, dem Fachkräfteengpass konsequent mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen. Zugleich vertritt die Freie Wohlfahrtspflege sozialanwaltlich die Interessen von geflüchteten Menschen auf lokaler Ebene wie auch in der Landespolitik. Ziel dabei ist es unter anderem, gerechte Lebensverhältnisse für alle Menschen in NRW zu schaffen. Die Freie Wohlfahrtspflege NRW sieht sich in der Verantwortung, die hier ankommenden Geflüchteten bei ihrer Integration zu unterstützen und dazu beizutragen, ihnen eine Perspektive für ein selbstständiges Leben in der Aufnahmegesellschaft zu ermöglichen.

Aus dieser Haltung heraus haben wir 2016 gemeinsam mit dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW (heute: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW) das Projekt *welcome@healthcare* – Koordinierungsstelle für Geflüchtete in Pflege- und Gesundheitsfachberufen NRW ins Leben gerufen. Ziel von *welcome@healthcare* ist es, Strukturen zu entwickeln und zu fördern, die dazu beitragen, geflüchtete Menschen für die Pflege- und Gesundheitsberufe zu gewinnen und ihnen durch die Arbeitsmarktintegration eine – nicht nur – berufliche Perspektive in Deutschland zu ermöglichen. Denn Integration in Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil für eine gelungene Integration in die Gesellschaft und für das Ankommen in einer neuen Heimat.

Gleichzeitig leistet das Projekt damit einen Beitrag zur Abmilderung des Pflegepersonalengpasses in NRW, denn insbesondere in den Pflegeberufen werden dringend Fachkräfte benötigt, um die Versorgung der Bevölkerung auch langfristig sicherstellen zu können.

Mit dieser Publikation möchten wir die praktischen Erfahrungen aus drei Jahren Projektarbeit zusammenfassen und den Akteur*innen einen Überblick über Faktoren an die Hand geben, die die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in die Pflege- und Gesundheitsfachberufe beeinflussen können. Sie erhalten damit ein praktisches Werkzeug an die Hand, das die eigene Arbeit unterstützt und bei der Entwicklung neuer Angebote hilfreich sein kann. Denn auch in Zukunft werden zahlreiche Geflüchtete auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive in Deutschland sein und die Nachfrage nach Fachkräften in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen wird weiterhin steigen. ●



Christian Heine-Göttelmann

Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Inhalt

Grußwort Minister Karl-Josef Laumann	1
Grußwort Pfarrer Christian Heine-Göttelmann	2
Inhalt	3
Einleitung	4
Kapitel 1:	
Notwendigkeit, Angebote und Perspektiven der Koordinierungsstelle "welcome@healthcare"	6
Kapitel 2:	
Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen	16
Fokus: Geflüchtete	17
Fokus: Arbeitgeber*innen	27
Fokus: Pflegeschulen	35
Fokus: Kommunen	43
Fazit	48
Anlage	50
Literaturverzeichnis	58
Impressum	60



Einleitung

Wie kann die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe verbessert werden und welchen Beitrag können die am Integrationsprozess beteiligten Akteur*innen dazu leisten? Mit Blick auf den hohen Fachkräftebedarf in dieser Branche sind diese Fragen von zentraler Bedeutung. Denn die Zielgruppe der geflüchteten Menschen ist als mögliches Potenzial zur Fachkräftegewinnung vermehrt ins Interesse der Fachöffentlichkeit getreten. Doch zeitgleich wurden auch die zahlreichen Hürden publik, mit denen die Integration in die Pflegeberufe einhergehen kann.

Der vorliegende Handlungsleitfaden nimmt zum einen diese Hürden in den Blick und benennt zum anderen vor allem die Faktoren, die dazu beitragen können, dass die Integration in die Pflegeberufe besser gelingen kann. Interessierte Akteur*innen erhalten Empfehlungen an die Hand, wie der Integrationsprozess weiter verbessert werden kann.

Im ersten Kapitel werden Ausgangslage, strategische Überlegungen und Auftrag der Koordinierungsstelle welcome@healthcare beschrieben. Weiterhin werden die auf der Grundlage der Erfahrungen und Erkenntnisse entwickelten Angebote vorgestellt und bewertet.

Auf Grundlage der Erfahrungen aus der dreijährigen Arbeit der Koordinierungsstelle wird im zweiten Kapitel die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe aus der Perspektive der Geflüchteten sowie aus den Perspektiven der Arbeitgeber*innen, Pflegeschulen und Kommunen in den Blick genommen.

Unter jedem Blickwinkel werden wesentliche Einflussfaktoren benannt und eingeordnet¹. Die anschließenden Handlungsempfehlungen orientieren sich an der Frage, welche Maßnahmen die einzelnen Akteur*innen ergreifen können, um die Integration zu verbessern.

Wenngleich der Fachkräftebedarf auch in den anderen Gesundheitsberufen hoch ist, lag – begründet durch die Anfragen an die Koordinierungsstelle sowie durch ihren Auftrag – ein Schwerpunkt der Arbeit auf den Pflegeberufen. Zahlreiche Erkenntnisse sind jedoch auf die weiteren Gesundheitsfachberufe übertragbar.

Der Leitfaden richtet sich an alle im Feld tätigen Akteur*innen, die einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration in die Pflegeberufe leisten möchten. Zu ihnen zählen beispielsweise Arbeitgeber*innen, Pflegeschulen, Weiterbildungseinrichtungen, die jeweiligen regionalen und kommunalen Gliederungen der Arbeitsverwaltung, Schulen und Beratungsstellen sowie kommunale und wohlfahrtliche Akteur*innen, die sich für die Integration von Geflüchteten einsetzen. Ihnen kommt eine zentrale Rolle bei der Ansprache und Gewinnung der Zielgruppe sowie bei der praktischen Umsetzung von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vor Ort zu. ●

¹ Aufgrund der hohen Dynamik in den Arbeits- und Themenfeldern der Koordinierungsstelle sind im Verlauf der Arbeit zahlreiche Gesetzesänderungen eingetreten, die die Arbeit der Koordinierungsstelle sowie die Erstellung des Leitfadens beeinflusst haben - Letzteres jedoch nur bis zum Herbst 2019. Später eingetretene Änderung oder zukünftige Ereignisse, wie das vollständige Inkrafttreten des Pflegeberufereformgesetzes, wurden bei der Erstellung der Broschüre nicht berücksichtigt.



→ Kapitel 1

Notwendigkeit, Angebote und Perspektiven der Koordinierungsstelle „welcome@healthcare“

Notwendigkeit

Die Zahl der Asylerstanträge stieg zwischen 2007 und 2016 kontinuierlich an. Lag sie 2007 noch bei 19.164 Anträgen, so erreichte sie 2016 mit 722.370 Anträgen ihren vorläufigen Höchststand. Von 2017 bis 2018 ging die Anzahl der Asylerstanträge zwar deutlich zurück, verblieb jedoch mit 161.931 Anträgen im Jahr 2018 (BAMF, 2019:6) auf einem hohen Niveau. Gemäß der Verteilung der Geflüchteten mithilfe des sogenannten „Königsteiner Schlüssels“², entfiel ein großer Anteil der Asylerstanträge auf das Land Nordrhein-Westfalen.

Zu Beginn der vermehrten Zuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 standen zunächst das Ankommen und die Erstversorgung im Zentrum der Bemühungen.

und zugleich Herausforderungen, was die gesellschaftliche und Arbeitsmarktintegration Geflüchteter betrifft. Einen positiven Effekt kann dabei die hohe Motivation der geflüchteten Personen haben, die aus einer Studie des BAMF (ebd.) hervorgeht. Laut dieser Studie wollen 78 Prozent der nicht erwerbstätigen Geflüchteten ganz sicher und 15 Prozent wahrscheinlich eine Beschäftigung aufnehmen. Auch die junge Altersstruktur kann die Chancen auf dem Arbeitsmarkt begünstigen: 2016 waren 47,2 Prozent der Asylantragsteller*innen zwischen 18 und 35 Jahre alt (BAMF, 2017).

Durch den bestehenden Fachkräftengpass in zahlreichen Branchen, sind die Beschäftigungschancen für qualifizierte Personen und diejenigen, die eine Ausbildung in einem Mangelberuf anstreben, besonders günstig.

Tabelle: Asylerstanträge in NRW

Jahr	Königsteiner Schlüssel (Prozent)	Asylerstanträge gesamt	Asylerstanträge NRW	Prozentualer Anteil
2015	21,210	441.899	66.758	15,11
2016	21,144	722.370	196.734	27,2
2017	21,143	198.317	53.343	26,9
2018	21,086	161.931	39.579	24,4

In den Folgejahren war dies die Integration der Personen, die dauerhaft in Deutschland bleiben werden oder bleiben wollen. Einer Studie des BAMF (2016:6) zufolge wollen rund 90 Prozent der Befragten dauerhaft in Deutschland bleiben. Daraus resultieren Chancen

Eine Branche, die seit geraumer Zeit von einem deutlichen Fachkräftebedarf geprägt ist, ist die der Pflege- und Gesundheitsfachberufe: Laut einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019:12) wurden im Jahr 2018 bundesweit rund 24.000 freie Stellen in der

² „Die Bezeichnung geht zurück auf das Königsteiner Staatsabkommen der Länder von 1949, mit dem dieser Schlüssel zur Finanzierung wissenschaftlicher Forschungseinrichtungen eingeführt worden ist. (...) Zahlreiche Abkommen bzw. Vereinbarungen greifen inzwischen auf diesen Schlüssel zurück. Er setzt sich zu zwei Dritteln aus dem Steueraufkommen und zu einem Drittel aus der Bevölkerungszahl der Länder zusammen.“ (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2019).

Altenpflege – davon rund 9.000 auf Helfer*innenniveau – sowie rund 13.000 freie Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege – davon 1.500 auf Helfer*innen-niveau – gemeldet.

Eine Mangelprognose für das Land NRW nimmt die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2017 (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2018) vor: Nach ihrer Untersuchung bestand 2018 eine Unterdeckung von rund 10.000 Vollzeitkräften in den qualifizierten dreijährigen Berufen der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Aufgrund des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten ist jedoch davon auszugehen, dass mindestens 14.000 Personen benötigt werden, um den derzeitigen Bedarf decken zu können.

Hinzu kommt, dass, wenn offene Stellen besetzt werden können, dies nur mit langem Vorlauf möglich ist: So sind Stellen für „Fachkräfte und Spezialist*innen“ in der Altenpflege 183 Tage vakant und in der Gesundheits- und Krankenpflege 154 Tage. Sie liegen damit 63 Prozent (Altenpflege) beziehungsweise 36 Prozent (Gesundheits- und Krankenpflege) über der durchschnittlichen Vakanzzeit aller Berufe (Bundesagentur für Arbeit, 2019:15).

Um diese Situation abzumildern, haben zahlreiche Einrichtungen die Initiative ergriffen und sind neue Wege in der Personalgewinnung gegangen. Sie haben beispielsweise ausländische Pflegefachpersonen angeworben. Durch die hohe fluchtbedingte Zuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 rückten die nach Deutschland geflüchteten Menschen als neue potenzielle Zielgruppe in den Fokus der Einrichtungen. Dabei haben sich neue Chancen und Herausforderungen ergeben, die vor allem auf den Besonderheiten der reglementierten Berufe begründet sind und die viele Fragen aufwerfen.

Die Einrichtung der Koordinierungsstelle konstituierte sich vor den beschriebenen Problemlagen. Sie verfolgte

das Ziel, die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in die Pflege- und Gesundheitsfachberufe in Nordrhein-Westfalen zu koordinieren und die Akteur*innen bei ihren Vorhaben zu unterstützen. Der Schwerpunkt lag dabei auf den Pflegeberufen. Damit hat sie einen Beitrag zu zwei gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen geleistet: die Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt – und damit auch in die Gesellschaft – sowie die Abmilderung des Personalmangels in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen.

Ziele

Ein Ziel der Koordinierungsstelle war es, Akteur*innen dabei zu unterstützen, geflüchtete Menschen für die Pflege- und Gesundheitsfachberufe zu interessieren, zu gewinnen und in den Berufen auszubilden. Zu ihren Aufgaben zählte ebenfalls, Strukturen zu entwickeln und zu fördern, die die Kooperation der am Integrationsprozess beteiligten Akteur*innen verbessern.

Zu den Pflege- und Gesundheitsfachberufen wurden vor allem die Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie die nicht ärztlichen Therapieberufe gezählt. Den Schwerpunkt bildeten die ein- und dreijährigen Ausbildungsberufe in den Pflegeberufen sowie niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten in die Berufe.

Die Arbeit der Koordinierungsstelle richtete sich an Akteur*innen aus den Bereichen:

- Gesundheit und Pflege: ambulante- und stationäre Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser etc.
- Migrations- und Flüchtlingsarbeit: Migrantenselbstorganisationen, kommunale Integrationszentren, Integrationsagenturen, Flüchtlingsberatungsstellen etc.

- Aus-, Fort- und Weiterbildung: Schulen des Gesundheitswesens, Bildungsträger etc.
- Arbeit und Qualifizierung: Einrichtungen der Arbeitsförderung, Jobcenter, Arbeitsagenturen etc.

In ihrer Ausrichtung war die Koordinierungsstelle von externen Entwicklungen beeinflusst. Politische Entscheidungen und neue rechtliche Regelungen in Bezug auf die Zielgruppe auf der einen und in Bezug auf die Pflege auf der anderen Seite, hatten unmittelbare Konsequenzen für die Arbeit der Koordinierungsstelle. Sie musste ihre Arbeitsschwerpunkte und die thematische Ausrichtung immer wieder auf die neuen Gegebenheiten anpassen.

Arbeitsschwerpunkte

Im Zentrum der Arbeit standen vier Arbeitsschwerpunkte:

1. Analyse der bestehenden Angebote zur Arbeitsmarkintegration geflüchteter Menschen in die Pflege- und Gesundheitsfachberufe und Identifikation der wesentlichen hemmenden und fördernden Faktoren auf der individuellen sowie der strukturellen Ebene.
2. Information der Akteur*innen im Feld über die relevanten Entwicklungen in den Bereichen Pflege und Gesundheit, Arbeitsmarkt, Migration und Flucht sowie über bestehende Beispiele gelingender Praxis; Information der zuständigen Behörden über Hemmnisse auf der strukturellen und individuellen Ebene sowie Information über mögliche Lösungsansätze.
3. Beratung von Akteur*innen sowie Multiplikator*innen zu Fachfragen, Praxisproblemen, Fragen zur Projektentwicklung, zur Entwicklung von Maßnahmen und deren Finanzierung sowie zur Zertifizierung.

4. Netzwerkarbeit zur Etablierung interprofessioneller und rechtskreisübergreifender Kooperationen auf Landes- und Kommunalebene.

Angebote der Koordinierungsstelle

Ausgehend von den Arbeitsschwerpunkten und dem Austausch mit den aktiven Akteur*innen im Feld entwickelte die Koordinierungsstelle unterschiedliche Angebote, um den geäußerten Bedarfen nach Beratung, Information und Vernetzung nachzukommen. Die hier beschriebenen Formate sind als Prototypen zu verstehen, die auf ihre Praxistauglichkeit hin erprobt und im und mit dem Feld weiterentwickelt wurden. Eine das Projekt begleitende Steuerungsgruppe sowie das begleitende Expert*innengremium unterstützten diese Entwicklung.

Informationsveranstaltungen für geflüchtete Menschen

Den meisten geflüchteten Personen ist das Berufsbildungssystem in Deutschland fremd – vor allem bezüglich der Besonderheiten der Ausbildung in einem Pflege- und Gesundheitsfachberuf. Um sie bei der beruflichen Orientierung zu begleiten und Zugangsbarrieren, die auf Informationsdefiziten beruhen, abzubauen, unterstützte die Koordinierungsstelle im Projektverlauf Einrichtungen bei der Durchführung von Informationsveranstaltungen. Hier standen Informationen über die Pflege- und Gesundheitsfachberufe – vor allem die Pflegeberufe – und die erforderlichen Zugangsvoraussetzungen sowie die niedrigschwellige Kontaktaufnahme mit ausbildenden Einrichtungen im Mittelpunkt.

Diese Veranstaltungen dienten ebenso dazu, Pflegeeinrichtungen oder Fachseminaren und Fachschulen den Zugang zur Zielgruppe der Geflüchteten zu öffnen.

Insgesamt wurden im Projektverlauf sechs Veranstaltungen von welcome@healthcare unterstützt. Rund 150 Teilnehmende konnten durch die Veranstaltungen erreicht werden.

Projektdialoge

In Nordrhein-Westfalen existieren bereits diverse Projekte und Initiativen, deren Ziel es ist, geflüchtete Menschen für eine Ausbildung in den Gesundheits- und Pflegeberufen zu interessieren, zu gewinnen oder in den Berufen zu qualifizieren. Weitere Akteur*innen sind daran interessiert, neue Maßnahmen zu entwickeln. In Gesprächen zeigte sich, dass sie einen hohen Informations- und Vernetzungsbedarf haben. Allerdings agieren sie zumeist nebeneinander und sind in der Regel nur zu einem geringen Grad miteinander vernetzt. Dies liegt vor allem daran, dass sie aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern stammen, die originär kaum Berührungspunkte aufweisen. Mit dem Ziel, die verschiedenen Projekte, Maßnahmen und Initiativen in einen regelmäßigen Austausch zu bringen und aktuelle Informationsbedarfe zu decken, entwickelte welcome@healthcare das Veranstaltungsformat der „Projektdialoge“. In den quartalsweise in Wuppertal stattfindenden Dialogveranstaltungen hatten bis zu 25 Teilnehmende die Gelegenheit:

- durch Vorträge Beispiele guter Praxis kennenzulernen und von den gemachten Erfahrungen zu lernen,
- sich intensiv mit anderen Akteur*innen auszutauschen und zu vernetzen,
- aktuelle Problemstellungen im Feld zu diskutieren,
- ihren Informationsbedarf durch Vorträge zu Fachthemen aus den Bereichen Pflege- und Gesundheit, Migration und Arbeitsmarkt zu decken.

Zeitgleich boten die Veranstaltungen der Koordinierungsstelle die Möglichkeit, den Kontakt zum Feld zu intensivieren, den eigenen Bekanntheitsgrad zu erhöhen und Informationen über aktuelle Problemstellungen aus dem Feld zu erhalten, um diese in die eigene Arbeit einfließen zu lassen. 2018 und 2019 fanden vier Dialogveranstaltungen mit insgesamt rund 100 Teilnehmenden statt. Dabei wurde deutlich, wie viele unterschiedliche Akteur*innen am Prozess der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen beteiligt sind. Ihre Arbeit und ihr Zusammenspiel können nur gelingen, wenn sie Kenntnis voneinander haben und in einem hohen Maße miteinander vernetzt sind. Die Projektdialoge boten dazu eine gute Möglichkeit.

Um Interessierten, die nicht an den Veranstaltungen teilnehmen konnten, den Zugang zu den Informationen zu ermöglichen, wurden diese in Kurzform auf der Website www.healthcare-nrw.de dokumentiert und die verfügbaren Vortragsfolien als Download bereitgestellt.

Fachforen

Um die Fachöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und die Arbeitsergebnisse der Koordinierungsstelle im Projektverlauf transparent darstellen und diskutieren zu können, wurden im Projektzeitraum drei Fachtagungen veranstaltet:

- „Gewinnung, Qualifizierung und Integration von geflüchteten Menschen in Pflege- und Gesundheitsfachberufe“, 18. Januar 2018, Düsseldorf
- „Interkulturelle Praxis in Einrichtungen des Gesundheitswesens“, 5. Dezember 2018, Wuppertal
- „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in die Pflege- und Gesundheitsfachberufe: Chancen und Perspektiven“, 10. September 2019, Wuppertal

An den drei Veranstaltungen nahmen insgesamt rund 300 Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen teil. Bei den Veranstaltungen boten sich den Teilnehmenden und der Koordinierungsstelle zahlreiche Möglichkeiten, um wichtige Netzwerkarbeit zu leisten und aktuelle Problemstellungen mit Vertreter*innen aus Politik, Ministerien, Arbeitsagentur, kommunaler Ebene, Freier Wohlfahrtspflege und Zivilgesellschaft zu diskutieren.

Durch Kurzdokumentationen auf der Website www.healthcare-nrw.de wurden die Informationen auch denjenigen, die nicht an den Veranstaltungen teilnehmen konnten, zugänglich gemacht. Die verfügbaren Vortragsfolien wurden zum Download bereitgestellt.

Akteur*innen in Netzwerken zusammenbringen

Eines der wichtigsten Erkenntnisse, die die Koordinierungsstelle durch ihre Arbeit gewonnen hat, ist die herausragende Bedeutung der Netzwerkarbeit. Dabei handelt es sich vor allem um die Vernetzung von Akteur*innen in einer Kommune. Sie zielt darauf ab, eine Struktur zu entwickeln, die geflüchteten Menschen den Zugang zu einer Qualifizierungsmaßnahme oder Regelausbildung ermöglicht. In zehn Kommunen in NRW ist die Koordinierungsstelle proaktiv auf unterschiedliche institutionelle Akteur*innen zugegangen und hat diese als zentrale Ansprechstellen für ihre Kommune gewinnen können. Darunter waren: Fachseminare für Altenpflege, Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege, Jobcenter, Kommunale Integrationszentren und Bildungseinrichtungen.

In einigen Kommunen hat die Koordinierungsstelle erfolgreich Netzwerke initiiert, die im späteren Verlauf ihre Arbeit in Eigenregie fortgesetzt haben. Beispiele hierfür sind die Kommunen Bochum und Solingen: In Bochum

konnten die dort beteiligten Akteur*innen eine niederschwellige Vorschaltmaßnahme sowie eine Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Altenpflegehilfe, analog zum Rahmenkonzept (siehe Anlage), auf den Weg bringen. In Solingen hat das lokale Netzwerk erreicht, dass acht Geflüchtete im Alter von 22-52 Jahren im dortigen Klinikum eine Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz mit zusätzlicher fachsprachlicher Förderung beginnen konnten.

Bei der Initiierung von regionalen Netzwerken stand für die Koordinierungsstelle das Ziel im Vordergrund, dass die institutionellen Akteur*innen in Anlehnung an das Rahmenkonzept Qualifizierungsangebote entwickeln und bereitstellen, die sich nach den Bedarfen der Zielgruppe richten. Diese Vorgehensweise hat in einigen Kommunen zum gewünschten Erfolg geführt. Im Prozessverlauf wurden jedoch die Hürden und Schwierigkeiten deutlich, denen die Partner vor Ort bei der Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete gegenüberstehen. Viele der Erkenntnisse, die der erste Teil dieses Leitfadens beschreibt, konnten nur auf diesem Wege gewonnen werden.

Informationen und Orientierung bei komplexen Fragen

Nachdem die Koordinierungsstelle Mitte 2017 immer mehr in der Öffentlichkeit bekannt wurde, erreichten sie zunehmend Anfragen von Einzelpersonen und Organisationen. Die Beantwortung der Anfragen erfolgte telefonisch oder per E-Mail. Einige Organisationen konnten auf Wunsch vor Ort besucht und beraten werden. Inhaltlich lassen sich die Anfragen auf folgende Themenbereiche zusammenfassen:

- Allgemeine Zugangsvoraussetzungen für die Pflegeberufe
- Zugangsvoraussetzungen für Personen mit Duldung
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen
- Spezielle Qualifizierungsangebote für Geflüchtete
- Fördermöglichkeiten
- Zugang zu und Ansprache von Geflüchteten

Die Ratsuchenden erhielten erste Informationen und wurden an die zuständigen Fachberatungsstellen in ihrer Kommune und an die jeweiligen Behörden weitergeleitet. Dieser Service war ein weiterer Baustein in der Angebotspalette und konnte zum Gewinn von neuen Erkenntnissen auf individueller und organisationaler Ebene beitragen.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit der Koordinierungsstelle verfolgte zwei Ziele:

1. Information der Fachöffentlichkeit über die Aktivitäten und Ergebnisse ihrer Arbeit
2. Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Koordinierungsstelle

Um diese Ziele zu erreichen, wurden folgende Maßnahmen ergriffen.

Website www.healthcare-nrw.de

Die Website www.healthcare-nrw.de war das zentrale Informations- und Kommunikationsinstrument der Koordinierungsstelle. Sie diente zum einen dazu, das Angebot vorzustellen und eine erste Anlaufstelle für Ratsuchende zu bieten. Zum anderen stellte sie Informationen aus den relevanten Arbeitsbereichen Pflege und Gesundheit, Arbeitsmarkt sowie Migration in gebündelter Form bereit. Im Projektverlauf wurde die Website kontinuierlich erweitert und beinhaltete neben Fachinformationen und Terminhinweisen auch eine nach Berufsfeldern filterbare Übersichtskarte aktueller Angebote zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter und zugewanderter Personen in die Pflege- und Gesundheitsfachberufe in NRW. Dies vereinfachte Interessierten und Multiplikator*innen die Suche nach Angeboten erheblich. Weiterhin konnte über die Website der Newsletter der Koordinierungsstelle abonniert werden. Durchschnittlich griffen 500 Besucher*innen im Monat auf die Website zu.

Newsletter

Seit Oktober 2018 versandte die Koordinierungsstelle im zweimonatlichen Rhythmus einen Newsletter mit Fachinformationen aus den Bereichen Pflege- und Gesundheit, Arbeitsmarkt sowie Flucht- und Migration. Er bündelte damit aktuelle Informationen aus den relevanten Fachbereichen, unterstützte die Abonnent*innen bei der Orientierung in einem dynamischen Themenfeld und wies auf Angebote der Koordinierungsstelle hin. Zusätzlich hatten Einrichtungen die Möglichkeit, auf ihre Angebote zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter und zugewanderter Personen in die Pflege- und Gesundheitsfachberufe in NRW hinzuweisen und sie somit im Feld bekannter zu machen. Der Newsletter wurde zuletzt an rund 500 E-Mail-Adressen versendet.

Flyer

Zum Ende des ersten Projektjahres veröffentlichte die Koordinierungsstelle einen Flyer, der die wesentlichen Informationen zu ihren Zielen und ihrem Angebot enthielt. Der Flyer stand in Papierform sowie online als PDF zur Verfügung. Das Auslegen des Flyers auf Veranstaltungen sowie die Verteilung des Flyers in Verbindung mit einer direkten Ansprache von Personen auf Veranstaltungen, Messen und Kongressen erwies sich als zielführende Strategie, um welcome@healthcare in der Fläche bekannt zu machen.

Teilnahme an Veranstaltungen und Kongressen

Die aktive Teilnahme an regionalen und überregionalen Fachveranstaltungen und Kongressen bot der Koordinierungsstelle die Möglichkeit, ihr Angebot in der Fläche bekannt zu machen, Problemstellungen im Feld zu diskutieren, ihr Netzwerk zu erweitern sowie Erkenntnisse aus dem Projektverlauf vorzustellen und zu diskutieren. Zudem stellte sie das Projekt bei Verbänden, Schulen und Einrichtungen des Gesundheitswesens sowie Kommunen vor und wies auf die Ziele, Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten von welcome@healthcare hin.

Begleitgremien

Während der Projektlaufzeit konstituierten sich zwei Gremien, das Expert*innengremium und die Steuerungsgruppe. Beide prägten die operative und inhaltliche Ausrichtung der Aktivitäten der Koordinierungsstelle mit und begleiteten ihre Arbeit.

Expert*innengremium

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist ein Querschnittsthema, das zahlreiche gesellschaftliche Bereiche tangiert. Dementsprechend gibt es eine Vielzahl relevanter Akteur*innen, die – über die LAG-Strukturen hinaus – unterschiedliche Sichtweisen und Expertisen und unterschiedliche Fragestellungen einbringen. Um dieses externe Wissen nutzbar zu machen, wurde ein Expert*innengremium eingerichtet. Die Expert*innengespräche dienten in erster Linie als Plattform des Informations-, Meinungs-, und Erfahrungsaustauschs. Sie boten Raum, einzelne Fachthemen zu erörtern und halfen dabei, die Koordinierungsstelle in Fachkreisen bekannter zu machen.

Mitglieder waren Akteur*innen aus den Arbeitsfeldern Pflege- und Gesundheit, der Flüchtlingsarbeit, den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung sowie dem Themenfeld Arbeit. Folgende Akteur*innen waren vertreten:

- Landeszentrum für Gesundheit (LZG)
- Krankenhausgesellschaft NRW e. V. (KGNW)
- Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa)
- Integrationsagenturen NRW
- Landesweite Koordinierungsstelle der Kommunalen Integrationszentren (LaKI)
- Hochschule für Gesundheit (hsg Bochum)
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS)

- Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW
- Mitglieder der Steuerungsgruppe

Im Projektverlauf fanden drei Expert*innengespräche statt. Die Schwerpunkte lagen auf folgenden Themen und Fragestellungen:

- Welche Unterstützungs-/Förderangebote sind nötig, damit Geflüchtete eine Pflegeausbildung erfolgreich absolvieren können?
- Wie können Geflüchtete möglichst schnell einen Arbeitsplatz in der Pflege erhalten und zugleich zu Fachkräften (weiter-) qualifiziert werden?
- Wie kann es gelingen, die oft getrennt voneinander operierenden unterschiedlichen regionalen/thematischen Netzwerke zu gemeinsamen Initiativen/Projekten zur Fachkräftesicherung mit Geflüchteten zu bewegen?
- Wie ist der Status quo in der Integration von internationalen Pflegekräften in Deutschland?
- Welche aktuellen Initiativen der Pflegebranche gibt es im Bereich der Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland?
- Wie können Arbeitgeber*innen motiviert werden, Fachkraftausbildung langfristig zu denken, und wie kann eine nachhaltige Personalentwicklung aussehen?
- Wie können Ansprache und Gewinnung von Geflüchteten verbessert werden? Welche Rolle fällt dabei den Arbeitgeber*innen zu?
- Welche zusätzlichen Anreize können zielgruppenspezifische Programme für Arbeitgeber*innen des Gesundheitswesens bieten, damit junge Geflüchtete

größere Zugangschancen zu Ausbildungsplätzen erhalten?

Die Fragen zu den vorab ausgewählten Themen wurden in der Runde diskutiert und von den Expert*innen aus ihren unterschiedlichen Perspektiven heraus beantwortet. Die Ergebnisse fanden in der Arbeit der Koordinierungsstelle Berücksichtigung.

Steuerungsgruppe

Über die gesamte Laufzeit begleitete eine Steuerungsgruppe die Arbeit der Koordinierungsstelle. Sie setzte sich aus Vertreter*innen der Arbeitsausschüsse Pflege, Gesundheit und Alter, Arbeit/Arbeitslosigkeit, Migration und Bildung der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW, der Projektleitung und den Mitarbeitenden der Koordinierungsstelle zusammen. Somit konnten alle Fachbereiche, die für die Umsetzung der Ziele der Koordinierungsstelle relevant waren, berücksichtigt werden.

Im Zeitraum von Februar 2017 bis Oktober 2019 fanden elf Sitzungen der Steuerungsgruppe statt. Hier wurden die Mitglieder zum einen über die laufende Arbeit informiert. Zum anderen wurde vor der Erprobung neuer Maßnahmen die Meinung der Steuerungsgruppe eingeholt, sodass die geplanten Aktivitäten schon im Vorfeld aus unterschiedlichen fachlichen Perspektiven bewertet werden konnten.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe hatten ihrerseits die Möglichkeit, die durch die Arbeit der Koordinierungsstelle gewonnenen neuen Erkenntnisse in ihre jeweilige Organisation einzubringen. Oft wurden diese intern reflektiert und die Ergebnisse anschließend an die Steuerungsgruppe zurückgespiegelt. ●



→ Kapitel 2

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Fokus: Geflüchtete

Die Bevölkerungsgruppe der Geflüchteten ist in Bezug auf Alter, Bildung oder Berufserfahrung sehr heterogen. Rund zwei Drittel sind männlich und ein Drittel weiblich. Die meisten von ihnen sind jung, rund 70 Prozent sind jünger als 30 Jahre (BAMF, 2019:7).

Auch in Bezug auf die Bildungserfahrungen bestehen große Differenzen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016:6) schreibt hierzu: „Die Voraussetzungen, die Geflüchtete für den Arbeitsmarkt mitbringen polarisieren stark. Auf der einen Seite haben etwa 40 Prozent der Geflüchteten eine weiterführende Schule besucht und 35 Prozent haben hier einen Abschluss erworben. Auf der anderen Seite haben rund 25 Prozent lediglich eine Grundschule besucht oder sind nie zur Schule gegangen. Rund 17 Prozent der Geflüchteten haben eine (Fach)Hochschule besucht.“

Aus diesem Grund ist ein einheitlicher Blick auf diese Gruppe nicht möglich. Vielmehr muss individuell entschieden werden, ob eine geflüchtete Person die formalen und persönlichen Voraussetzungen für eine Pflegeausbildung erfüllt.

Dieses Kapitel zeigt die förderlichen und hinderlichen Einflussfaktoren auf, die bei der Bevölkerungsgruppe der Geflüchteten berücksichtigt werden sollten, wenn sie als mögliche Zielgruppe für Pflegeberufe angesprochen werden.

Aufenthaltsstatus

In Deutschland gibt es drei Formen des Aufenthaltsstatus für Geflüchtete: Personen, die sich in einem Asylverfahren befinden, verfügen über eine Aufenthaltsgestattung. Geht das Verfahren positiv aus, erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis. Geht es negativ aus, dann erhalten sie unter bestimmten Bedingungen eine Duldung. Während ihres Asylverfahrens haben Asylsuchende

keinen Zugang zu Sprach- oder Integrationskursen und dürfen nicht umziehen und nicht arbeiten. Diese Zeit des Wartens ist psychisch sehr belastend, vor allem, wenn sich ein Asylverfahren über Monate oder sogar Jahre hinzieht. Internationale Studien bestätigen dies: Je schneller geflüchtete Menschen mit Sprachkursen und Ausbildung abgeholt werden, desto besser gelingt die Integration. Und umgekehrt: Je unklarer die Situation für Geflüchtete ist und je länger diese unklare Situation andauert, desto schwieriger gestaltet sich die anschließende Integration.

Auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt unterliegen vor allem nicht anerkannte Geflüchtete gewissen Einschränkungen. Zwar wurden diese seit 2012 zunehmend gelockert und insbesondere für Geflüchtete mit einer sogenannten guten Bleibeperspektive verbessert, trotz allem bleibt es ein System, das für viele nicht einfach durchschaubar und von bürokratischen Hürden geprägt ist. Insbesondere Arbeitgeber zeigen sich häufig verunsichert.

Hinzu kommt, dass berufsvorbereitende Maßnahmen für Geflüchtete mit einer Duldung besonders schwer zugänglich sind. Sie dürfen an bestimmten Kursen nicht teilnehmen. Diesen Gruppen wird der Zugang zum Arbeitsmarkt dadurch gleich mehrfach erschwert.

Allgemeine Lebenssituation

Prinzipiell kann die Lebenssituation von Geflüchteten als sehr belastend bezeichnet werden. Familien wurden auseinandergerissen und viele mussten eine harte Zeit der Flucht durchleben. Jeder einzelne Mensch geht damit anders um, die einen verfügen über eine hohe Resilienz, andere leiden unter posttraumatischen Störungen oder unter Depressionen. Auch das Leben in Gemeinschaftsunterkünften trägt nicht zu einer Verbesserung ihrer Lebenssituation bei. Nach § 53 Absatz

1 Satz 1 des Asylgesetzes sollen Asylsuchende „in der Regel in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht“ werden. Die Kommunen, die für die Unterbringung von Asylsuchenden verantwortlich sind, legen diesen Grundsatz unterschiedlich streng aus. Manche Kommunen sind bemüht, vor allem Familien möglichst schnell in eigene Wohnungen zu vermitteln, in anderen ist dies eher die Ausnahme.

Oft weisen Gemeinschaftsunterkünfte ähnliche ihre Lage betreffenden Merkmale auf: Sie liegen in der Regel wenig zentral, sondern am Rande der Städte und Dörfer. Je ländlicher eine Unterkunft liegt, desto schwieriger – manchmal sogar unmöglich – ist die Anbindung an den öffentlichen Personen-Nahverkehr. Ein Schichtdienst, wie in den meisten Pflegeberufen üblich, lässt sich allein aus dem Grund der Erreichbarkeit nur selten bewerkstelligen. Zudem bieten nur wenige Gemeinschaftsunterkünfte genügend Platz für eine Privatsphäre. Es fehlen Rückzugsmöglichkeiten, zum Beispiel zum Lernen, und nötige Ruheräume für Arbeiten im Schichtdienst.

Schwieriger ist es auch für Geflüchtete mit der Wohnsitzregelung geworden, die mit dem seit August 2016 in Kraft getretenen „Integrationsgesetz“ gilt: Auch anerkannte Geflüchtete nach abgeschlossenem Asylverfahren müssen nach Erhalt ihrer Aufenthaltserlaubnis nicht nur weiterhin in NRW leben, sondern in der Kommune, die ihnen die Bezirksregierung zugeteilt hat. Selbst wenn ihr Asylverfahren positiv abgeschlossen ist, dürfen sie drei Jahre lang nicht in eine andere Kommune oder ein anderes Land umziehen. Mit der Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung gilt die Wohnsitzregelung zwar nicht mehr, aber dennoch muss ein Umzug zunächst von der Ausländerbehörde genehmigt werden. Dieser bürokratische Akt kann Unsicherheiten schaffen und die Arbeitsmarktintegration erschweren. Dies wird von internationalen Erfahrungen bestätigt. Erkenntnisse aus Schweden zeigen zum Beispiel, dass

Geflüchtete, die einer Wohnsitzauflage unterlagen, nach mehreren Jahren ein signifikant niedrigeres Einkommen hatten oder häufiger arbeitslos waren als Geflüchtete ohne diese Hürde (OECD 2016: 24).

Handlungsempfehlung

Lern- und Lebensräume schaffen

Um den Auszubildenden störungsfreie Räume und Zeiträume zur Nachbereitung des Unterrichtes zu ermöglichen, denen dies aufgrund ihrer Unterbringungssituation nicht möglich ist, sollten Ausbildungsbetriebe ihnen einen Raum, der im Idealfall mit den notwendigen technischen Mitteln, wie einem Computer inklusive Internetzugang, ausgestattet ist, zur Verfügung stellen. Dies kann jedoch nur eine Notlösung sein. Letztlich muss Geflüchteten auch durch adäquaten Wohnraum ein Ankommen in Deutschland ermöglicht und signalisiert werden. Was ihnen nicht zuletzt auch die gesellschaftliche Teilhabe erleichtert.

Bildungs- und Arbeitsmotivation

Sind diese Rahmenbedingungen erfüllt, ist die Bildungs- und Arbeitsmotivation von Geflüchteten besonders hoch. Internationale Studien und Umfragen bestätigen diese Erfahrungen aus der Praxis. 90 Prozent der Geflüchteten wollen dauerhaft in Deutschland bleiben und sich hier eine Zukunft aufbauen (BAMF, 2016). In Gesprächen mit Beratenden oder Ehrenamtlichen wird immer wieder deutlich, dass ein schneller Eintritt in den Arbeitsmarkt und finanzielle Unabhängigkeit eines der größten Ziele vieler Geflüchteter ist. Damit diese Motivation bestehen bleibt und nicht in Frustration endet, ist ein möglichst lückenloses Qualifizierungssystem nötig, das zudem noch die besondere Situation und die besonderen Belange der Geflüchteten sensibel in den Blick nimmt.

In der Regel sind diejenigen von ihnen, die sich für Pflegeberufe bewerben, ehrgeizige Menschen, die den Biss haben, eine neue Sprache und einen neuen Beruf zu erlernen. Viele sind jung und voller Motivation, sie verfügen über eine große Offenheit und viel Elan. Dies bestätigen die Rückmeldung aus vielen Projekten in NRW: Die Akteur*innen waren erstaunt über die Begeisterung, mit der sich die Auszubildenden in ihre Aufgaben vertieft haben. In den meisten Einrichtungen, in denen Projekte mit Geflüchteten gestartet sind, haben sich diese durch die beidseitige positive Erfahrung zu Selbstläufern entwickelt.

Hinzu kommt, dass sich geflüchtete Menschen, die sich entschieden haben, einen Pflegeberuf zu ergreifen, in den nächsten Jahren keine Sorgen um einen sicheren Arbeitsplatz machen müssen. Wer seine Ausbildung schafft, für die oder den ist eine Beschäftigung so gut wie sicher. Zudem ist das berufliche Spektrum so groß, dass es viele Möglichkeiten gibt, sich zu spezialisieren und sogar zu studieren.

Nachweis und Bedeutung schulischer Vorerfahrung

Schulische oder berufliche Vorerfahrungen nachzuweisen, stellt, wenn diese vorhanden ist, viele Geflüchtete vor Herausforderungen. Viele haben ihre Heimat ohne Zeugnisse und Papiere verlassen oder ihnen sind diese auf der lange andauernden Flucht abhandengekommen. Mit Blick auf die Pflegeberufe stellt sie dies vor enorme Hürden, da die Ausbildung in diesen reglementierten Berufen nur erfolgen kann, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Zu diesen gehört, dass ein entsprechender Schulabschluss nachgewiesen werden muss. In Nordrhein-Westfalen ist die Mindestanforderung

für eine Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz oder der Altenpflegehilfe mindestens ein Hauptschulabschluss nach der Klasse 9. Ein Hauptschulabschluss nach der Klasse 10 wird für die Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege vorausgesetzt. Eine Person mit fehlenden Dokumenten hat somit wenig Aussichten auf Erfolg, es sei denn, sie erwirbt erneut einen entsprechenden Schulabschluss.

Beim erneuten Erwerb oder Nachholen des Schulabschlusses besteht bei manchen Geflüchteten Unterstützungsbedarf. Jedoch sind Vorbereitungskurse, die diese Bedarfe abdecken können, nicht flächendeckend bzw. nicht immer im Wohnumfeld der Geflüchteten vorhanden.

Aber auch wenn ein Schulabschluss nachgewiesen wird, muss dieser stets von der für den jeweiligen Schulabschluss zuständigen Bezirksregierung³ in Nordrhein-Westfalen anerkannt werden. Diese Verfahren sind oft langwierig. Die Gleichwertigkeit mit einem deutschen Schulabschluss wird überwiegend nicht anerkannt und es kommt zu einer niedrigeren Einstufung des Schulabschlusses. In der Regel wird ein allgemeiner Schulabschluss im Herkunftsland als Äquivalent zum deutschen Hauptschulabschluss anerkannt, ein Abitur im Herkunftsland liegt auf deutschem Realschulniveau. Dies ist für viele Geflüchtete und Unterstützer*innen nicht nachvollziehbar. Viele Unklarheiten aufseiten der Geflüchteten könnten die Jobcenter zum Beispiel mit zielgruppengerechten Informationen bereits im Vorfeld ausräumen.

Für den großen Teil der Geflüchteten mit einem mittleren oder sogar hohen Schulabschluss bestehen gute Perspektiven, in den Pflegeberufen Fuß zu fassen und

³ Die Bezirksregierung Köln ist für die Anerkennung der Abschlüsse vom Hauptschulabschluss bis zur Mittleren Reife zuständig. Die Bezirksregierung Düsseldorf ist mit der Anerkennung der Zeugnisse betraut, die der deutschen Hochschul- und Fachhochschulreife entsprechen.

Karriere zu machen. Das ist für diese Zielgruppe eine große Chance – genauso wie für viele Branchen, insbesondere in den Engpassberufen. Sie können neue Auszubildende gewinnen und an den Betrieb binden. Voraussetzung hierzu ist allerdings, dass sie geeignete Ansprechwege finden und die nötigen Unterstützungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe schaffen.

Handlungsempfehlung

Anerkennungsverfahren für Schulabschlüsse beschleunigen

In Nordrhein-Westfalen sind die Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Schulabschlüssen betraut. Die oft langwierigen Anerkennungsverfahren können dazu führen, dass die Einmündung in eine Ausbildung verzögert oder sogar verhindert wird. Hier sollte die Antragsbearbeitung dringend beschleunigt werden. Aus den Erfahrungen der Koordinierungsstelle zeigt sich: Nur wenn Anerkennungsverfahren von Schulabschlüssen zügig verlaufen, bestehen die besten Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration.

Sprachkenntnisse

Rund 90 Prozent der in einer Studie (BAMF, 2016) befragten Geflüchteten gaben an, dass sie nicht über mündliche oder schriftsprachliche Deutschkenntnisse verfügten, als sie nach Deutschland eingereist sind. Jedoch sind Deutschkenntnisse nicht nur der Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe, sondern auch dafür, in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt integriert werden und zum Beispiel eine Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. In kommunikativ hoch anspruchsvollen Berufsfeldern, wie die Pflege- und Gesundheitsfachberufe sie darstellen, kommt der Sprache eine hohe Bedeutung zu, da sich ein großer Teil des beruflichen Alltags über die Kommunikation mit Kolleg*innen, Ärzt*innen sowie Bewohner*innen bzw. Patient*innen

konstituiert. Gesetzlich ist kein bestimmtes Sprachniveau nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) als Zugangsvoraussetzung für eine Ausbildung in den Pflegeberufen definiert. Jedoch besteht in Fachkreisen nahezu der Konsens, dass mindestens Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 - eher höher - vorliegen sollten, um eine Ausbildung in einem Pflegeberuf erfolgreich durchlaufen und abschließen zu können. Geflüchtete werden zwar beim Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen (vgl. § 44 AufenthG) bereits während des Asylverfahrens durch Integrationskurse beim Spracherwerb unterstützt, jedoch haben zahlreiche Geflüchtete das Sprachniveau B2 noch nicht erreicht oder sind aufgrund gesetzlicher Bestimmungen von der Teilnahme an Integrationskursen ausgeschlossen. Ebenso stellt der Ausbau der Sprachkenntnisse während der Beschäftigung für viele Geflüchtete ein Hindernis dar, da sich die Teilnahme an einem Sprachkurs nur schwer mit dem Schichtdienst vereinbaren lässt, der in den meisten Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern die Regel ist.

Handlungsempfehlung

Frühzeitig und berufsbegleitend Sprachkurse anbieten

Damit Integration gelingt, sollte allen geflüchteten Menschen frühzeitig der Zugang zu Sprachkursen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, gewährt werden. Im Falle einer späteren Veränderung des Status, beispielsweise durch eine Anspruchs- oder Ermessensduldung, kann so wichtige Zeit für die berufliche Anschlussfähigkeit gewonnen werden. Aber auch ohne eine Bleibeabsicht ist es sinnvoll, wenn Deutschkenntnisse erworben werden können, um sich in der Zeit während des Aufenthalts verständigen zu können.

Werden die Sprachkenntnisse vor der Ausbildung oder Beschäftigung aufgebaut, reduziert sich die Belastung, da die Grundsteine für den weiteren Spracherwerb bereits

gelegt wurden. Allerdings ist es auch während der Beschäftigung oder Ausbildung wahrscheinlich notwendig, dass das allgemeine oder Fachsprachniveau ausgebaut wird. Hier sollten Möglichkeiten zur Teilnahme an Sprachkursen auch im Schichtdienst geschaffen werden. Dazu bieten sich Kooperationen der Praxiseinrichtungen oder Pflegeschulen mit lokalen Sprachkursträgern an, die auf die Bedürfnisse der Einrichtungen oder Schulen zugeschnittene Angebote entwickeln können und Kenntnisse über bestehende Fördermöglichkeiten haben. Oder es lassen sich fachsprachliche Förderungen in eigens entwickelte und durch das Jobcenter/die Agentur für Arbeit geförderte Maßnahmen integrieren (siehe Anlage).

Ausbildung als Chance auf Duldung

Das am 31. Juli 2016 in Kraft getretene Integrationsgesetz hat die Situation für Geduldete, die eine Ausbildung aufnehmen wollen, verbessert. Nach der sogenannten 3+2-Regelung (Anspruchsduldung) haben Personen, über deren Asylantrag negativ entschieden wurde, jetzt einen Rechtsanspruch auf Erteilung einer Duldung, wenn sie eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland aufnehmen oder aufgenommen haben (§ 60a Abs. 2 Sätze 4 und 5 Aufenthaltsgesetz). Das heißt konkret, dass sie eine Bleibesicherheit für die gesamte Ausbildungsdauer haben und auch für zwei Jahre nach dem Abschluss der Ausbildung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Erfolgt keine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung, haben die Personen bis zu sechs Monate Zeit, um sich eine neue Beschäftigung im erlernten Beruf zu suchen. In Nordrhein-Westfalen wurde die Duldung durch einen Erlass des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) vom 17. Mai 2018 auf staatlich anerkannte Helfer*innenberufe ausgeweitet (Ermessensduldung), an die eine qualifizierte Ausbildung im gleichen Berufsbild angeschlossen werden kann. Diese Regelung soll für die Sicherheit

von Ausbildungsbetrieben und Asylantragsteller*innen gleichermaßen sorgen. Jedoch gehen einige Ausländerbehörden sehr restriktiv mit dieser Regelung um und nutzen die ihnen zur Verfügung stehenden Ermessensspielräume nicht aus.

Handlungsempfehlung

Rechtssicherheit während und nach der Ausbildung schaffen

*Obwohl bei der Ermessensduldung eine klare Rechtslage zugrunde liegt, wird berichtet, dass viele Ausländerbehörden diese Regelung unnachvollziehbar nicht anwenden. Es lohnt sich aber für Arbeitgeber*innen, hier hartnäckig zu bleiben, und sich Unterstützung bei fachkundigen Stellen, wie zum Beispiel Bleiberechtsnetzwerken, zu suchen, damit Geflüchtete eine Perspektive in Deutschland entwickeln können. Denn eine Zustimmung zu einer Ausbildung darf nicht vom guten Willen einer Sachbearbeiterin oder eines Sachbearbeiters abhängen.*

Landesrechtliche Pflegeausbildungen als niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit in die Pflegeberufe

Einjährige Ausbildungen in der Altenpflege sowie Gesundheits- und Krankenpflege sind landesrechtlich geregelt. Sie sind eine gute Möglichkeit, in relativ kurzer Zeit einen umfassenden Einblick in das Tätigkeitsfeld der Pflegeberufe zu erlangen und eine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation zu erlangen. Der Zugang zu den Ausbildungen ist gleichwohl an Voraussetzungen geknüpft. Hier stellt besonders der Hauptschulabschluss nach der Klasse 9 eine Hürde für viele Menschen mit Fluchthintergrund dar, weil sie aus individuellen Gründen nicht über diesen Schulabschluss verfügen oder ihn nicht nachweisen können. Die aktuell noch gültige Modellregelung (§ 2 Absatz 5 APRO-APH) ermöglicht auch Personen, die über keinen Abschluss

der Klasse 9 der Hauptschule verfügen, den Zugang zum Berufsfeld Pflege. Durch eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem der genannten Berufe können sie in eine dreijährige Ausbildung einsteigen und diese unter bestimmten Umständen sogar verkürzen. Aus dieser Kombination eines niedrighschwelligen Einstiegs in die Pflegeberufe und der anschließenden Weiterqualifizierung zur Fachkraft, entstehen gute Perspektiven für eine dauerhafte Integration in den Pflegearbeitsmarkt mit ausgezeichneten Zukunftsaussichten. Im Zuge der Pflegeberufereform werden die landesrechtlichen einjährigen Ausbildungen ebenfalls weiterentwickelt und zu einer generalistischen Form zusammengeführt. Die Verordnung für die neue landesrechtliche und generalistisch aufgestellte Assistenz Ausbildung wird derzeit erarbeitet.

Kenntnisstand über die Pflegeberufe

Die Informationsbedarfe geflüchteter Menschen bei Pflegeberufen unterscheiden sich von denen der einheimischen Bevölkerung. Die Berufe in der Altenpflege existieren beispielsweise in den meisten Ländern nicht als eigenständige Berufsbilder und auch die stationären Versorgungseinrichtungen, wie sie hierzulande existieren, sind dort nicht vorhanden oder nicht bekannt. Die Pflege alter Menschen findet dort vor allem im familiären Kontext statt. Hinzu kommt, dass die Ausbildung in den Pflegeberufen in einigen Herkunftsländern der Geflüchteten an Hochschulen verortet ist. Damit geht oftmals einher, dass dort andere (meist medizinische) Tätigkeiten im Fokus stehen, als dies in Deutschland der Fall ist. Hier bedarf es im Vorfeld der Aufklärung und einer Auseinandersetzung mit den Pflegeberufen in Deutschland. Dazu gehören Themen wie der Ausbildungsverlauf, die unterschiedlichen Möglichkeiten der Ausbildung, Zugangsvoraussetzungen durch die Reglementierung der Ausbildung und Tätigkeiten in den unterschiedlichen Berufsfeldern. Auch sollte offen an-

gesprochen werden, dass zur Pflege die professionelle Auseinandersetzung mit Grenzsituationen wie Tod und Sterben, Sexualität und Gewalt gehört. Gerade in der Phase der Berufsfindung spielt eine gute Informationsbasis eine bedeutende Rolle für die Wahl des Ausbildungsberufes und den späteren Ausbildungserfolg. Hier könnte in den Jobcentern, die oftmals den ersten Kontakt zu den Pflegeberufen herstellen, im Vorfeld der Berufsfindung noch stärker als bislang informiert bzw. geeignete Informationssettings geschaffen werden.

Handlungsempfehlung

Zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen durchführen

*Zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen sind sinnvoll, um Geflüchtete hochqualitativ über die Pflegeberufe zu informieren und somit ihre Berufswahl zu unterstützen. Ziel sollte es sein – neben der Vernetzung der einzelnen Akteur*innen – den Interessierten Antworten auf ihre individuellen Fragen zur Ausbildung durch Expert*innen aus dem Feld zu geben. Letztere könnten beispielsweise Praxisanleitende aus Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen oder Lehrende aus Pflegeschulen sein. Neben inhaltlichen Fragen sind vielen Geflüchteten zudem die formellen Bestandteile eines in Deutschland üblichen Bewerbungsverfahrens fremd. Sie benötigen daher Informationen zum Verfahren, den notwendigen Unterlagen und Informationen zur Anerkennung von Zeugnissen.*

*Bei der Entwicklung von Informationsangeboten ist es empfehlenswert, diese in einer aufsuchenden Form zu konzipieren: Interessierte sollten an den Orten aufgesucht werden, an denen sie regelmäßig anzutreffen sind, wie beispielsweise in ihren Unterkünften oder in Sprachkursen. Dies hilft, Zugangsbarrieren abzubauen. Durch die Einbindung lokaler Akteur*innen, wie beispielsweise Kommunale Integrationszentren, Integrationsagenturen, Flüchtlingsberatungsstellen oder Migrant*innenselbstorganisationen,*

kann ein systematischer und niedrigschwelliger Zugang zur Zielgruppe hergestellt werden und das Potenzial der Zielgruppe besser erschlossen werden. Jobcenter oder Arbeitsagenturen sind ebenfalls wichtige Ansprechpartner*innen, denn sie können die ihnen bekannten Personen, die an den Pflegeberufen interessiert sind, gezielt ansprechen und auf die Veranstaltungen hinweisen.

Ehrenamtliche oder professionelle Sprachmittler*innen sollten in Informationsveranstaltungen einbezogen werden, wenn abzusehen ist, dass Personen teilnehmen, die zwar interessiert an einer Tätigkeit in einem Pflegeberuf sind, aber noch Hilfe beim Verstehen der Informationen benötigen. In vielen Städten gibt es mittlerweile Sprachmittlerpools, die ehrenamtliche und damit kostenfreie Unterstützung anbieten.

Neben den zahlreichen Vorteilen für die Interessierten bieten Informationsveranstaltungen zudem Vorteile für die Pflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung: Durch regelmäßige zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen können Pflegeschulen auf ihre Angebote für geflüchtete Menschen aufmerksam machen und den Kontakt zur Zielgruppe aufbauen. Dadurch lassen sich Hemmschwellen auf beiden Seiten reduzieren: Die Interessierten erhalten qualitativ hochwertige Informationen zu den Berufen und können auf Basis dieser Informationen besser einschätzen, ob sie sich für diesen Beruf interessieren. Die Pflegeschulen können zudem Informationen über die speziellen Bedarfe der Zielgruppe aus erster Hand erhalten.

Auch die Vertreter*innen von Arbeitgeber*innen können niedrigschwellig Kontakt zur Zielgruppe aufbauen und bei beidseitigem Interesse einen Zugang zu Praktikums- oder Ausbildungsmöglichkeiten (siehe Fokus Arbeitgeber*innen) schaffen. Durch die Nähe zu den Praktiker*innen, können Fachfragen gestellt und beantwortet werden, die Berufsberater*innen unter Umständen nicht beantworten können.

Handlungsempfehlung

Zugangshemmnisse durch Instrumente der Arbeitsförderung abbauen

Anerkannte Geflüchtete, die Kund*in bei den Jobcentern oder den Agenturen für Arbeit sind, haben Zugang zu den verschiedenen Förderinstrumenten der Arbeitsverwaltung. Der Zugang für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder mit einer Duldung unterscheidet sich jedoch von dem für die zuvor Genannten. Zudem ist der Zugang vom Datum der Einreise sowie zum Teil von der Voraufenthaltszeit abhängig. Aufgrund der Zugangshemmnisse für eine Ausbildung, denen Geflüchtete gegenüberstehen und die im Vorfeld abgebaut werden müssen, ist von längeren Ausbildungszeiten bis zum Übergang in eine Tätigkeit als Fachkraft auszugehen. Daher ist es erforderlich, sie in der Vorbereitungsphase und während der Ausbildung für die Pflegeberufe zu unterstützen. Hierfür können beispielsweise das Instrument Assistierte Ausbildung (§ 130 Absatz 1, Satz 2, SGB III) oder die Einstiegsqualifizierung (§ 54a, SGB III) eingesetzt werden. Zusätzlich können Arbeitsagenturen und Jobcenter junge Menschen mit berufsvorbereitenden Maßnahmen nach § 51 SGB III auf ihrem Weg in eine Ausbildung in der Pflege fördern. Derzeit erhalten nur Ausbildungsinteressierte mit Duldung und Aufenthaltsgestattung mit „guter Bleibeperspektive“ Zugang zu diesen wichtigen Instrumenten der Ausbildungsförderung und können diese Gruppen bei einem erfolgreichen Start in die Berufsausbildung unterstützen. Eine Aufhebung der Einschränkungen könnte die Bereitschaft der Praxis-einrichtungen und Pflegeschulen erhöhen, vermehrt Menschen mit Anspruchsuldung und Aufenthaltsgestattung auszubilden, da ihre Unterstützungsbedarfe dann besser adressiert werden könnten.

Handlungsempfehlung

Identifikation durch Mentoring ermöglichen

Als ein wirkungsvolles Instrument für die Begleitung von Geflüchteten auf ihrem Weg in die Pflegeberufe hat sich in der Praxis das „Mentoring“ herausgestellt. Träger, Schulen und Praxiseinrichtungen, die dieses Instrument gezielt einsetzen, berichten von sehr positiven Ergebnissen. Dabei geht es darum, dass berufserfahrene Mentor*innen, jüngeren Auszubildenden während der Qualifizierungsmaßnahme zur Seite stehen. Um eine

höhere Identifikation des/der Auszubildenden mit der Mentorin oder dem Mentor zu erzielen, haben diese idealerweise einen ähnlichen Erfahrungshintergrund. Über Gemeinsamkeiten kann sich Vertrauen schneller aufbauen, was sich auch auf die ausbildende Institution überträgt. Mentor*innen, die einen ähnlichen Weg gegangen sind, machen Mut und werden als Vorbilder wahrgenommen. Sie sollten zusätzlich zu den obligatorischen Praxisanleitenden eingesetzt werden und die Arbeit der Praxisanleitenden ergänzen. ●

Weiterführende Literatur

Aumüller, J. (2016). Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf

Brücker, H., Fendel, T., Kunert, A., Mangold, U., Siegert, M. & Schupp, J. (2016). Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB Kurzbericht, (15), S. 1–12. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1516.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2019). FLÜCHTLINGE. Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung. Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Bonn. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37926-fluechtlinge-kundinnen-und-kunden-der-arbeitsagenturen-und-jobcenter.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Der Paritätische Gesamtverband. (2018). Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung für junge Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung. Berlin. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/existenzsicherung-ausbildung-gefluechtete-2018_web.pdf

Der Paritätische Gesamtverband. (2018). Die Ausbildungsdundung nach § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG: Praxistipps und Hintergründe. Berlin. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/2018-08_ausbildungsdundung-2018_web.pdf

Informationsverbund ASYL & Migration e. V. (2019). Das Migrationspaket. Beiträge zu den aktuellen gesetzlichen Neuerungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht sowie in weiteren Rechtsgebieten (Beilage zum Asylmagazin 8 – 9/2019). Berlin. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/Beilage_AM19-8-9fin.pdf

Kiziak, T., Sixtus, F. & Klingholz, R. (2019). Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Hrsg.). Berlin. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Von_individuellen_u_institutionellen_Huerden/Von_individuellen_u_institutionellen_Huerden_online.pdf

Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.). (2018). Profile der Neueinwanderung 2018. Spezielle Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Mensch und Buch Verlag. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2019/02/Minor_FE_Profile_der_Neueinwanderung_2018.pdf

Vogt, C. (2019). Ausbildungsförderung mit Aufenthaltsgestattung ab 1. August 2019. (Netzwerk IQ Niedersachsen, Hrsg.). Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/ausbildungsfoerderung2019.pdf



Fokus: Arbeitgeber*innen

Bei der beruflichen Integration von Geflüchteten in die Pflegeberufe nehmen Arbeitgeber*innen eine zentrale Rolle ein. Sie sind ein fester Bestandteil der Ausbildungsstruktur. Die Pflegeschulen können Ausbildungsplätze nur gemeinsam mit den Pflegeeinrichtungen beziehungsweise Krankenhäusern zur Verfügung stellen. In der Krankenpflege schließen die Auszubildenden ihren Ausbildungsvertrag in der Regel mit der Praxiseinrichtung ab, die meist auch Träger der Pflegeschule ist. In der Altenpflege tragen die Altenpflegeschulen zwar die Gesamtverantwortung für die Ausbildung, sie sind aber auf die Kooperation mit den Trägern der praktischen Ausbildung, das heißt, die stationären Einrichtungen und ambulanten Pflegedienste, angewiesen.

Auf der anderen Seite sind Arbeitgeber*innen auf die Erschließung neuer Zielgruppen innerhalb der Gesamtbevölkerung angewiesen, um ihren gravierenden Fachkräftebedarf zu decken. Laut dem Bericht der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich 2018 (2019:13) kommen auf 100 offene Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege 41 arbeitssuchend gemeldete Pflegefachkräfte; in der Altenpflege sind es lediglich 19.

In NRW gab es im Jahr 2017 344 Krankenhäuser (Deutsches Statistisches Bundesamt, 2019) und 5.647 Pflegeeinrichtungen, davon 2.823 ambulante Pflegedienste (it.nrw, 2019a) und 2.824 stationäre Einrichtungen (it.nrw, 2019b). Zusammen waren hier 2018 insgesamt 371.064 Pflegekräfte beschäftigt. Im Vergleich zu 2013 fanden 2018 rund 46.036 mehr Menschen eine Arbeit in der Pflege – ein Anstieg von 14,16 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft um 63,1 Prozent, und zwar von 18.018 auf 29.387 (eigene Berechnungen auf Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Beschäftigte mit einem Migrationshintergrund, die eine

deutsche Staatsbürgerschaft haben, sind in diesen Zahlen nicht berücksichtigt.

Dieser deutliche Anstieg zeigt, dass Arbeitgeber*innen der Pflegebranche in NRW grundsätzlich eine große Offenheit gegenüber ausländischen Pflegekräften mitbringen. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration von Ausländer*innen in NRW. Umgekehrt machen die Zahlen deutlich, dass Arbeitskräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Pflege immer bedeutsamer werden.

Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber*innen dieses Potenzial erkennen und gezielt auf Menschen mit Fluchthintergrund zugehen, um sie für eine Fachkraftausbildung zu gewinnen.

In der Praxis lassen sich unterschiedliche Einflussfaktoren beobachten, die sich für die Integration von Geflüchteten in die Gesundheits- und insbesondere in die Pflegefachberufe als hinderlich oder aber förderlich erwiesen haben. Die Koordinierungsstelle hat im Kontakt mit dem Feld zahlreiche Faktoren ermittelt, die im Folgenden beschrieben werden.

Bewusstsein für das Potenzial der Geflüchteten schaffen

„Das sind ja hauptsächlich junge Männer, die kein Interesse an Pflegeberufen haben“ oder „Die Sprachkenntnisse sind unzureichend“ – wer mit Arbeitgeber*innen über die Zugangsmöglichkeiten für Geflüchtete in die Pflegeberufe spricht, hört häufig Aussagen wie diese. Es sind unter anderem diese Vorbehalte, die den Pflegeschulen, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen die Sicht auf das Potenzial der Geflüchteten versperren. Es kann der Eindruck entstehen, dass viele Personalentscheider*innen von geflüchteten Menschen ein eher

undifferenziertes und von der allgemeinen Medienberichterstattung geprägtes Bild haben, anstatt eines, das auf der eigenen Begegnung mit ihnen beruht. Dieses negative Bild trägt dazu bei, dass viele Arbeitgebende zögern, den ersten Schritt auf diese Personengruppe zu zugehen. Nur wenige von ihnen gehen strategisch und konzeptionell vor, um systematisch Geflüchtete als Auszubildende zu akquirieren.

Gerade mit Blick auf die in der Pflege erforderlichen Sprachkenntnisse zeigen sich viele Arbeitgeber*innen kritisch. Sie tendieren dazu, bei Geflüchteten ein unzureichendes Sprachniveau vorauszusetzen. Sie befürchten, dass durch mangelnde Sprachkenntnisse die Arbeitsabläufe in den Praxiseinrichtungen gestört würden und die Akzeptanz der Geflüchteten durch die Bewohner*innen nicht gegeben sei. Bis auf vereinzelte Ausnahmen zeigt sich in der Praxis ein ganz anderes Bild: Geflüchtete Pflegekräfte in der Ausbildung werden von Vorgesetzten, Kolleg*innen, Bewohner*innen, Patient*innen und Praxisanleiter*innen als eine Bereicherung empfunden. Ihnen werden Eigenschaften wie Fleiß, hohe Motivation, eine positive Arbeitshaltung und der respektvolle Umgang mit den Pflegebedürftigen attestiert.

Mit einer verzerrten und einseitigen Sicht wird die Chance auf künftige Mitarbeiter*innen leichtfertig verspielt. Dabei stellen Personen mit Fluchtbiografie inzwischen – rein zahlenmäßig betrachtet – eine wichtige Ressource dar: Ende 2018 hatten von den rund 1,8 Millionen Schutzsuchenden in Deutschland (NRW: 470.000) 1,2 Millionen Menschen (NRW: 340.000) einen anerkannten Schutzstatus (Deutsches Statistische Bundesamt, 2019). Sie waren damit berechtigt, auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine Ausbildung oder eine Beschäftigung aufzunehmen. Diese Zahlen werden im Ausländerzentralregister (AZR) erfasst und vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht.

Handlungsempfehlung

Blickwechsel

*Damit Arbeitgeber*innen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs auf Personen mit Fluchtbiografie als Ressource zurückgreifen, ist es erforderlich, dass die Personalverantwortlichen grundsätzlich ihren Blick auf die Geflüchteten verändern. Wichtig ist, dass sie immer den einzelnen Menschen betrachten, statt „die Geflüchteten“. Denn nur so ist es möglich, sich von Stereotypen zu lösen und das Potenzial der/des Einzelnen für die Pflegeberufe zu entdecken und zu fördern.*

*Es ist ein weitverbreiteter Vorbehalt, dass Männer mit Fluchthintergrund aus religiös-kulturellen Gründen kein Interesse an Pflegeberufen hätten. Diese Überzeugung kann sich bei Akteur*innen, wie zum Beispiel Vertreter*innen von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Pflegeschulen und sogar bei den Mitarbeitenden in den Agenturen für Arbeit sowie den Jobcentern wiederfinden. Deshalb lohne es sich nicht, auf diese Zielgruppe zuzugehen, ist die daraus gezogene Schlussfolgerung. Diese Annahme kann aus der Praxis heraus deutlich widerlegt werden. In fast allen der Koordinierungsstelle bekannten Qualifizierungsmaßnahmen, für die gezielt auch bei geflüchteten Männern geworben wurde, konnten innerhalb dieser Personengruppe Teilnehmende für die ein- oder dreijährigen Ausbildungen in den Pflegeberufen gewonnen werden. In vielen Maßnahmen machen sie sogar den größeren Anteil aus.*

Handlungsempfehlung

Praktikumsmöglichkeiten für Geflüchtete bereitstellen

Die Kompetenzprofile, Aufgabenfelder und Ausbildungswege der Pflegeberufe, so wie sie in Deutschland vorzufinden sind, sind den meisten Geflüchteten kaum bekannt. Auf vier bis sechs Wochen angelegte Praktika in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern können

Geflüchteten helfen, einen Einblick in die Praxis zu bekommen. So kann jede*r Einzelne vor der Entscheidung für eine Qualifizierungsmaßnahme oder reguläre Berufsausbildung selbst einschätzen, ob die Pflegeberufe den persönlichen Neigungen und Interessen entsprechen. Auf der anderen Seite haben Arbeitgeber*innen auf diesem Wege die Möglichkeit, potenzielle Nachwuchskräfte kennenzulernen und sich ein Bild davon zu machen, inwiefern sie für die Pflege geeignet sind.

Praxiseinrichtungen, die bereit sind, proaktiv und offensiv Praktikumsangebote für junge Geflüchtete bereitzustellen, ist unter anderem der Weg über die internationalen Förderklassen am Berufskolleg ihrer Kommune zu empfehlen. Die Internationalen Klassen an den Berufskollegs in NRW richten sich gezielt an junge Geflüchtete, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Sie dienen der Ausbildungsvorbereitung und Praktikumsangebote der Arbeitgeber*innen sind hier ausdrücklich erwünscht.

Handlungsempfehlung

Gute Beispiele in der Öffentlichkeit sichtbar machen

Vielen Vorbehalten kann dadurch entgegengewirkt werden, dass über positive Beispiele auf Veranstaltungen, in den Medien und anderen öffentlichen Kanälen regelmäßig berichtet wird.

So hat beispielsweise eine große Krankenhausgruppe im Ruhrgebiet bei einem Aufruf zum Speeddating für potenzielle Auszubildende und Arbeitgeber*innen gezielt und offensiv mit einem 22-jährigen Geflüchteten aus Syrien als Positivbeispiel geworben. Er absolviert in einem ihrer Seniorenheime eine dreijährige Ausbildung als Altenpfleger. Auf diesem Wege konnten andere junge Geflüchtete überzeugend angesprochen, informiert und für die Pflegeberufe interessiert werden.

Eine ZDF-Dokumentation mit dem Titel „Neuer Job im neuen Land – Fachkräfte von morgen“ wurde der Alltag

eines 23-jährigen Auszubildenden vorgestellt, der aus Syrien geflüchtet war und seit 2015 in Deutschland lebt. Er absolviert derzeit eine dreijährige Fachkraftausbildung zum Krankenpfleger in einem Krankenhaus in Düren. Die Dokumentation war mit Unterstützung der Koordinierungsstelle und ihren Netzwerkpartner*innen entstanden. Darin wird insbesondere in Bezug auf den Gebrauch der deutschen Sprache im Krankenhausalltag ein positives Bild vermittelt.

Solche Beispiele können dazu beitragen, dass Stereotype widerlegt und Vorbehalte bei Personalverantwortlichen abgebaut werden.

Konzentration auf kurzfristige statt auf langfristige Lösungsansätze bei der Fachkräfteentwicklung

Um den akuten Fachkräftebedarf decken zu können, greifen Arbeitgeber*innen aus der Pflegebranche immer öfter zu Maßnahmen, von denen sie sich schnelle Lösungen erhoffen. Dazu gehört beispielsweise die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland oder der Rückgriff auf Personaldienstleister. Die dabei entstehenden Kosten sind hoch, werden aber vor dem Hintergrund sonst drohender Bettensperrungen, Aufnahmestopps oder Stationsschließungen in Kauf genommen. Die Ergebnisse dieser Maßnahmen bleiben meist deutlich hinter den Erwartungen zurück, da die Anwerbung aus dem Ausland ebenfalls ein Prozess mit unklarem Ausgang ist und die Beschäftigung von Leiharbeiter*innen unter anderem aufgrund der hohen Kosten und dem Risiko einer sinkenden Qualität nur eine kurzfristige Lösung darstellt.

Auf der anderen Seite brauchen Menschen mit Fluchthintergrund aufgrund größerer Zugangshemmnisse (wie Sprache, Schulabschluss, rechtliche Rahmenbedingungen, sozialpädagogische Betreuung etc.) längere Ausbildungszeiten. Viele Arbeitgeber*innen bewerten die mit

diesen Zugangshemmnissen einhergehenden längeren Qualifizierungswege als zu komplex und aufwendig und wenden sich von dieser Zielgruppe ab.

Wenn die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen als Strategie zur Personalgewinnung erfolgreich sein soll, müssen Arbeitgeber*innen sich auf längere Ausbildungszeiten und langfristige Personalentwicklungskonzepte einstellen. Dazu müssen sie ihre Strukturen so anpassen, dass längere Ausbildungszeiten für Geflüchtete und alle anderen Personengruppen mit Zugangshemmnissen berücksichtigt werden können.

Handlungsempfehlung

Fachkraftausbildung langfristig denken

*In der Praxis hat sich gezeigt, dass Geflüchtete unter Berücksichtigung aller Qualifizierungsphasen bis zum Abschluss einer Fachkraftausbildung in der Pflege mindestens fünf Jahre benötigen, wenn das Sprachniveau noch nicht für die Ausbildung ausreicht und der erforderliche Schulabschluss noch nicht vorliegt. Es ist davon auszugehen, dass dies auch für andere Personengruppen gilt, die multiple Zugangshemmnisse aufweisen. Wollen Arbeitgeber*innen der Pflegebranche die Chance auf mehr Auswahlmöglichkeiten für die Qualifizierung und Ausbildung von Personal bewahren, ist es erforderlich, dass sie in ihren Personalentwicklungsstrategien einen Korridor schaffen, der Menschen mit spezifischen Zugangshemmnissen erlaubt, über längere Ausbildungszeiten einen Abschluss als Fachkraft in der Pflege zu erlangen. Sicherlich ist der Aufwand für Arbeitgeber*innen zunächst höher, doch langfristig werden sie davon profitieren. Denn es hat sich in der Praxis erwiesen, dass die Bindung an den Arbeitgebenden bei Menschen, die längere Ausbildungszeiten auf sich nehmen, stärker ausgeprägt ist, sodass die Fluktuation gemindert wird.*

Kostenfaktor Ausbildung

Bei der Qualifizierung von Personengruppen, die multiple Hemmnisse für den Zugang in die Pflegeberufe aufweisen – wozu geflüchtete Menschen gehören – ist bei Arbeitgeber*innen zu beobachten, dass sie neue Mitarbeitende möglichst kostenneutral gewinnen wollen. Dies ist dann der Fall, wenn im Rahmen der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen die Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewähren. Natürlich ist es selbstverständlich, dass Arbeitgeber*innen diese Förderinstrumente nutzen. Allerdings dürfen Qualifizierungsmaßnahmen am Ende nicht daran scheitern, dass diese nicht kostenneutral erfolgen können und Arbeitgeber*innen Anteile an der Finanzierung aufwenden müssen.

Auf der anderen Seite sind vor allem kleineren Einrichtungen die Förderinstrumente der Jobcenter und Agenturen für Arbeit kaum bekannt. Die meisten gehen davon aus, dass die Förderinstrumente zur beruflichen Integration bei Kund*innen mit Fluchtkontext nicht greifen.

Viele Arbeitgeber*innen begründen ihre zurückhaltende Haltung gegenüber dem Einsatz von Geflüchteten damit, dass sie Fehlinvestitionen befürchten, weil die Bleibeperspektive der Geflüchteten ungewiss sei. Tatsächlich wurde in den Medien über einige Fälle berichtet, die sich unter den Arbeitgeber*innen schnell herumgesprochen haben: Einzelne Geflüchtete, die eine Ausbildung in den Pflegeberufen begonnen hatten, wurden abgeschoben, bevor sie ihre Ausbildung beenden konnten. Derartige öffentlichkeitswirksame Ereignisse führen schnell zu Verallgemeinerungen und damit zu Unsicherheiten bei den Arbeitgeber*innen. Dadurch geht am Ende der Blick für die große Mehrheit der Geflüchteten verloren, die über einen anerkannten Schutzstatus verfügen. Auch aus diesem Grund bevorzugen Arbeitgeber*innen für sie finanziell risikofreiere Wege und nutzen die

Möglichkeit, interessierte Personen im Rahmen von fremdfinanzierten Projekten kennenzulernen. Dies geschieht zum Beispiel im Rahmen von Qualifizierungsprojekten, die beispielsweise aus nationalen und EU-Mitteln, wie dem Europäischen Sozialfonds, gefördert werden, und in denen die Arbeitgeber*innen Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Es bleibt zu hoffen, dass die positiven Ergebnisse dieser Qualifizierungsmaßnahmen die Arbeitgeber*innen dazu motivieren, ausbildungswilligen Geflüchteten bei der Besetzung von regulären Ausbildungsplätzen in den Gesundheits- und Pflegefachberufen gleiche Chancen einzuräumen.

Sensibilität für interkulturelle Öffnungsprozesse und Teamentwicklung

Arbeitgeber*innen können das Potenzial der Geflüchteten für die Pflegeberufe am besten nutzen, wenn sie auf die spezifischen Bedarfe der Geflüchteten zugeschnittene Angebotsstrukturen entwickeln. Diese sind idealerweise in die Strategien der „Interkulturellen Öffnung“ und des Diversity Managements der Unternehmen und Organisationen eingebettet. Jedoch ist Interkulturelle Öffnung in den meisten Praxiseinrichtungen entweder überhaupt kein Thema oder sie findet nur in Ansätzen statt. Dabei wird über Interkulturelle Öffnung in den Pflegeeinrichtungen in Deutschland seit mehr als 15 Jahren diskutiert. Doch ist in diesem langen Zeitraum kaum eine Einrichtung – trotz zahlreicher Beschäftigter mit einem Migrationshintergrund in den meisten Einrichtungen – den Weg der Interkulturellen Öffnung im Sinne einer Gesamtstrategie gegangen. Um, auch vor dem Hintergrund einer immer vielfältiger werdenden Gesellschaft, eine auf die Zukunft ausgerichtete nachhaltige Personalpolitik betreiben zu können, sollten sich Einrichtungen im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses interkulturell öffnen und so systematisch Zugangsbarrieren für die künftigen Mitarbeiter*innen und Nutzer*innen abbauen. Eine ausschließlich auf die

Außenwirkung abzielende Ausrichtung Interkultureller Öffnung, hat sich nicht als zielführend herausgestellt.

Handlungsempfehlung

Interkulturelle Personalgewinnung fest verankern

*Interkulturelle Öffnung ist im Zusammenhang mit der Gewinnung und Qualifizierung von Geflüchteten für die Pflegeberufe ein viel diskutiertes Thema. Jedoch sind in der Praxis wenige Arbeitgeber*innen anzutreffen, die Interkulturelle Öffnung im Sinne ihrer eigentlichen Definition eines strategischen Prozesses der Organisationsentwicklung umsetzen.*

Die Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Veronika Fischer (2005:21) versteht Interkulturelle Öffnung als einen „Prozess der Organisationsentwicklung, der die Zugangsbarrieren für Migranten zu Bildung, Kultur und sozialen Diensten beseitigt. Interkulturelle Öffnung setzt interkulturelle Kompetenz voraus. Es bedarf Einzelner oder Gruppen, die als Pioniere den Impuls geben. Die Organisationsentwicklung erfolgt sowohl in Top down- als auch in Bottom-up-Richtung. Sie umfasst die Organisation als Ganzes und basiert auf einem Gesamtkonzept, das bestimmten Qualitätsstandards entspricht“.

*Mit dem Zuzug von Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen nimmt die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft zu. Angesichts dieser Entwicklung werden Arbeitgeber*innen in Hinblick auf ihren Fachkräftebedarf und einer zielgruppengerechten Versorgung von einer Interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtungen profitieren. Allerdings nur, wenn ihre Personalverantwortlichen umdenken und die Interkulturelle Öffnung fest in ihre Organisationsentwicklung verankern. Dabei sollten sie ihre Strategie und den damit verbundenen Prozess an den für die Interkulturelle Öffnung entwickelten Standards orientieren. Denn nur so kann die aktive und gezielte Ansprache von Zielgruppen mit*

unterschiedlichen kulturellen Kontexten gelingen und sich die gewünschte Wirkung bei der Gewinnung neuer Fachkräfte mittel- und langfristig entfalten. Dazu gehört, Ansprache- und Akquisekonzepte zu entwickeln, die die spezifischen Zugangskanäle, beispielsweise über die Migrant*innenselbstorganisationen oder die Träger der Jugendfreiwilligendienste und Jugendmigrationsdienste, berücksichtigen. Auch können Angebote wie „Interkulturelle Kompetenzentwicklung für Praxisanleitende“ dazu beitragen, dass das Miteinander im Ausbildungsalltag besser gelingt und sich eine wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung entwickelt.

Handlungsempfehlung

Interkulturell ausgerichtete Fortbildungsangebote für Praxisanleitende

Praxisanleitende in Krankenhäusern sowie in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen haben einen besonderen Einfluss auf den Verlauf der Ausbildung. Sie sind die erste Ansprechperson für die Auszubildenden in den Praxiseinrichtungen und übernehmen für sie eine besondere Verantwortung. Sie leiten die Nachwuchskräfte nicht nur darin an, wie sie bestimmte pflegerische Tätigkeiten ausführen müssen, sondern auch darin, wie sie mit Patient*innen interagieren sollten.

Arbeitgeber*innen sollten ihre Praxisanleitenden beim Umgang mit den Auszubildenden mit Fluchthintergrund nicht alleine lassen. Es ist zu empfehlen, dass Praxisanleitende im Rahmen ihrer Weiterbildung auf interkulturelle Anleitungssituationen vorbereitet werden. Dies kann dadurch erreicht werden, dass die Arbeitgeber*innen mit den Anbieter*innen von Weiterbildungsmaßnahmen künftig Inhalte zur Interkulturellen Kompetenzentwicklung abstimmen und sie diese in die Curricula aufnehmen oder im Rahmen von Fortbildungen für Praxisanleitende anbieten. Dies sollte in Zukunft sehr gut möglich sein, da im Zuge der Veränderungen durch die generalistische Ausbildung die Zahl der Weiterbildungsstunden für Praxisanleitende

von bisher 200 auf künftig 300 erhöht wurde und Fortbildungen für Praxisanleitende künftig verpflichtend sind. Um die tatsächliche Wirkung in der Umsetzung zu sichern, ist zu empfehlen, dass für die Ausgestaltung der Unterrichtsinhalte bestimmte Standards entwickelt werden, die den Anbieter*innen zur Orientierung dienen.

Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen den Auszubildenden und den Praxisanleitenden ist eine wichtige Grundlage für einen erfolgreichen Verlauf der Ausbildung. Interkulturelle Kompetenzentwicklung unterstützt dieses Ziel und kann Ausbildungsabbrüchen vorbeugen. Darüber hinaus sind Praxisanleitende, die für interkulturelle Prozesse sensibilisiert wurden, eher in der Lage, ihre Auszubildenden mit Fluchthintergrund auf den Umgang mit Patient*innen so vorzubereiten, dass kulturell bedingte Missverständnisse und Konfliktsituationen in der pflegerischen Praxis vermieden werden können. Somit wird mit der interkulturellen Weiterbildung der Praxisanleitenden eine doppelte Wirkung erzielt.

Mitwirkung in regionalen Netzwerkstrukturen

Eine Möglichkeit für Arbeitgeber*innen, sich mit dem Thema „Geflüchtete in den Pflegeberufen“ zu befassen und Zugang zu der Zielgruppe zu erhalten, ist der Aufbau regionaler Netzwerkstrukturen. In einigen Kommunen in NRW wurden Netzwerke – unter anderem mit Unterstützung der Koordinierungsstelle – initiiert. Allerdings fanden Arbeitgeber*innen trotz aktiver Ansprache nur selten den Weg in die Netzwerke. Dabei hätten gerade sie von der Kooperation mit anderen Akteur*innen bei der Gewinnung der Zielgruppe und bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen in hohem Maße profitiert. Teilnehmende Arbeitgeber*innen zeigten sich bei der Teilnahme an Netzwerktreffen in der Regel eher zurückhaltend und äußerten Bedenken bei der Ausbildung und Beschäftigung geflüchteter Menschen. Ihr größter

Einwand betraf die lange Qualifizierungszeit, da der Druck, Fachkräfte zu gewinnen, enorm hoch ist und sie Personal suchen, das möglichst schnell verfügbar ist.

Handlungsempfehlung

Aktive Rolle in regionalen Netzwerkstrukturen einnehmen

Arbeitgeber*innen ist zu empfehlen, sich stärker in lokale Prozesse der Fachkräfteentwicklung und -gewinnung zu

engagieren, wenn sie zukünftig ihren Fachkräftebedarf decken wollen. Durch eine aktive Rolle in Netzwerken können sie ihre eigenen Netzwerke aufbauen und Kontakt zu unterstützenden Strukturen herstellen, die ihnen im Bedarfsfall, beispielsweise wenn ausländerrechtliche Problematiken mit Auszubildenden auftauchen, helfen können. Ebenso ergeben sich Möglichkeiten, niedrigschwellig in Kontakt mit Geflüchteten zu kommen und diese durch Praktika für eine Ausbildung oder Beschäftigung in ihrer Einrichtung zu gewinnen. ●

Weiterführende Literatur

Bundesagentur für Arbeit. (2019). Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Nürnberg. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2019). FLÜCHTLINGE. Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung. Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Bonn. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37926-fluechtlinge-kundinnen-und-kunden-der-arbeitsagenturen-und-jobcenter.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. (2018). Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege. Informationen für Arbeitgeber. Berlin. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildung-und-beschaeftigung-von-fluechtlingen-in-der-altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=44

Der Paritätische Gesamtverband. (2017). Der Zugang zur Berufsausbildung und zu den Leistungen der Arbeitsförderung für junge Flüchtlinge und junge Neuzugewanderte. (2.). Berlin. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/Broschuere_Ausbildungsfoerderung_Fluechtlinge_Unionsbuerger-2017_web.pdf

Saaris - saarland.innovation&standort e. V. (2019). Willkommen in Deutschland. Willkommen in der Pflege- und Gesundheitsversorgung. Saarbrücken.

Senatsverwaltung für Gesundheit & Pflege und Gleichstellung Berlin. (2016). Interkulturelle Öffnung von stationären Einrichtungen der Altenhilfe. Handreichung. Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Berlin. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von http://kom-zen.de/fileadmin/content/pdf/Fachinformationen/2016_Interkulturelle_Oeffnung_von_stationaeren_Einrichtungen_der_Altenpflege_Handreichung.pdf

Schmidt, C. (2019). Forschung Aktuell 05-2019. Integration von Geflüchteten in die Pflege – Erfahrungen aus der Praxis. Institut für Arbeit und Technik. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.iat.eu/files/forschung_aktuell_05_2019.pdf



Fokus: Pflegeschulen

Die Ausbildung in den ein- oder dreijährigen Pflegeberufen findet an zwei Orten statt: In Praxiseinrichtungen, wie beispielsweise in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern, sowie in Pflegeschulen, die für den theoretischen und fachpraktischen Unterricht zuständig sind. Anbieter*innen für die Ausbildung in der Altenpflege sind Fachseminare für Altenpflege; in der Gesundheits- und Krankenpflege und auch der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sind dies Krankenpflegeschulen⁴. Teilweise bieten Einrichtungen auch Ausbildungen für mehrere Fachrichtungen unter einem Dach an.

Vor allem die Pflegeschulen nehmen in der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe eine zentrale Rolle ein, denn die Ausbildung in einem ein- oder dreijährigen Pflegeberuf ist nur dort möglich.

Für viele Pflegeschulen ist die Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund bereits selbstverständlich geworden und sie können auf Erfahrungen und erprobte Strategien mit der Zielgruppe zurückgreifen. Die Ausbildung von Geflüchteten ist für die meisten allerdings ein Gebiet, in dem sie bislang nur vereinzelt auf Erfahrungen zurückgreifen können. Auch lassen sich die Erkenntnisse und Strategien aus der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund nicht unmittelbar auf die Zielgruppe der Geflüchteten übertragen. Zwar gibt es Überschneidungen, wie beispielsweise den Bedarf nach allgemeiner und fachsprachlicher Förderung, jedoch auch deutliche Differenzen, die sich vor allem aus dem Fluchthintergrund ergeben. Dazu gehören zum Beispiel fehlende oder nicht mehr nachweisbare Schulabschlüsse sowie Probleme, die sich aus der sozialen Situation oder aus Auseinandersetzungen mit den Behörden, insbesondere in Bezug auf den Aufenthaltsstatus, ergeben.

Das folgende Kapitel beschreibt die Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen, die sich für Pflegeschulen ergeben. Zudem folgen Empfehlungen, wie Pflegeschulen einen Beitrag dazu leisten können, diese Integration zu verbessern.

Vorerfahrungen mit der Zielgruppe

Krankenpflegeschulen und Fachseminare für Altenpflege verfügen zum Teil über reichhaltige Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit einem Migrationshintergrund. Einige von ihnen haben bereits Erfahrungen mit der Qualifizierung von Geflüchteten gesammelt. Die meisten Erfahrungen sind bei der Integration einzelner Auszubildenden in die regulären Ausbildungsgänge entstanden oder sie stammen aus speziell auf die Zielgruppe zugeschnittenen Angeboten, die auch besondere Förder- und Unterstützungsbedarfe einschließen. Dabei beziehen sich ihre Kenntnisse nicht ausschließlich auf die Geflüchteten selbst, sondern auch auf die Erfahrungen, die die Akteur*innen vor und während des Ausbildungsprozesses mit den Behörden gemacht haben und die sie mit der Zielgruppe verknüpfen. Waren diese Erfahrungen positiv, sind die Einrichtungen gegenüber der weiteren Ausbildung von geflüchteten Menschen in der Regel offener als Einrichtungen, die negative Vorerfahrungen gemacht haben.

Aber auch Erfahrungen mit Personen aus der Zielgruppe selbst können das zukünftige Engagement der Einrichtungen beeinflussen. Sind diese negativ, resultieren sie meist aus vorher nicht kommunizierten und durch die Personen nicht erfüllten Erwartungen, aber auch aus Vorurteilen, die sich vor allem auf einseitigen medialen Darstellungen oder Berichten aus der Praxis gründen.

⁴ Der Begriff Pflegeschulen wird in dieser Publikation zusammenfassend für Fachseminare für Altenpflege sowie Krankenpflegeschulen verwendet.

Handlungsempfehlung

Reflexion eigener Stereotype und des eigenen Handelns

Die Arbeits- und Ausbildungskulturen unterscheiden sich von Nation zu Nation zum Teil deutlich. So ist auch davon auszugehen, dass geflüchtete Menschen sich mit den in Deutschland vorherrschenden Arbeitskulturen mit ihren immanenten Normen und Werten zunächst vertraut machen müssen. Offene Gespräche über die Rahmenbedingungen und Erwartungen an die Auszubildenden sind daher wichtig. Die Reflexion eigener Stereotype und der täglichen Praxis können helfen, Enttäuschungen, Frustrationen und Abbrüche von Qualifizierungen auf beiden Seiten zu vermeiden. Maßgeblich dazu beitragen können strukturell verankerte interkulturelle Öffnungsprozesse, die dabei unterstützen, Menschen mit Migrationserfahrungen als Individuen in den Blick zu nehmen und Kulturalisierungen zu vermeiden.

Handlungsempfehlung

Pflegeberufegesetz

Im Juli 2017 wurde mit dem Pflegeberufereformgesetz der Grundstein für die neue generalistische Pflegeausbildung gelegt, die im Pflegeberufegesetz (PflBG) geregelt ist und ab 2020 gilt. Mit der Reform entstanden im Feld Unsicherheiten, da zwar der Zeitpunkt des Starts der Ausbildung bekannt war, aber noch viele inhaltliche, organisatorische und rechtliche Aspekte auf Bundes- und Landesebene zu regeln waren.

Bei der Beratung und Information interessierter Träger haben sich diese Unsicherheiten merklich auf die Bereitschaft ausgewirkt, neue Angebote für Geflüchtete zu entwickeln oder sich intensiver mit der Zielgruppe zu beschäftigen, da der noch zu leistende Aufwand für die Umsetzung nicht vorhersehbar war. Unsicherheiten bestanden vor allem hinsichtlich des Zeitpunktes, zu dem die Träger sich intensiver mit der inhaltlichen Ausgestaltung der Ausbildung auseinandersetzen müssen, sowie

hinsichtlich der Fortführung der bisher einjährigen Ausbildungen nach Landesrecht, die für viele Geflüchtete einen ersten Einstieg in die Pflegeberufe darstellt. Da noch keine Erfahrungen mit der „neuen Ausbildung“ vorliegen und noch zahlreiche Unklarheiten im Feld bestehen, ist davon auszugehen, dass die Einrichtungen sich kurz- und mittelfristig primär mit der Umsetzung der neuen Ausbildung befassen werden. Erst mittel- bis langfristig werden sie sich wieder vermehrt neuen Thematiken und unter Umständen auch neuen Zielgruppen zuwenden.

Personal in Fachseminaren für Altenpflege und Krankenpflegeschulen

Die Etablierung neuer, zusätzlicher Qualifizierungsangebote in der Alten- sowie Gesundheits- und Krankenpflege hängt zu einem großen Maße von den personellen Ressourcen der Pflegeschulen ab, denn hierfür ist in der Regel zusätzliches Lehrpersonal erforderlich. Allerdings zeigt sich auch in diesem Bereich seit mehreren Jahren ein deutlich erhöhter Fachkräftebedarf, der nicht gedeckt werden kann. In Nordrhein-Westfalen weist die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe (2017:81) in ihrer Mangelprognose für die Schulen der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege sowie der Fachseminare für Altenpflege eine Unterdeckung von rund 73 Stellen für Lehrende für das Jahr 2018 aus. Mit Blick auf die durch das Pflegeberufegesetz notwendigen Anpassungen des Verhältnisses von Auszubildenden zu Lehrenden, wird sich die Personalsituation in den nächsten Jahren noch verschärfen. Dass der Mangel schon heute spürbar ist, wurde in den Gesprächen mit Vertreter*innen der Schulen deutlich. Sie berichteten mehrheitlich, dass auf ausgeschriebene Stellen keine oder wenige Bewerbungen erfolgten, was auch die Einrichtung neuer Kurse für Geflüchtete erschweren würde. Zudem befürchteten die Ausbildungseinrichtungen eine Arbeitsverdichtung, die sich aus den bevorstehenden Veränderungen durch das Pflegeberufegesetz ergibt.

Dies erschwere es, neue Ausbildungskurse für spezielle Zielgruppen zu konzipieren, zu zertifizieren und mit dem benötigten Personal auszustatten. Zudem fehle es an entsprechendem Fachpersonal, das in der Lage ist – vor dem Hintergrund des vermuteten und oft auch auftretenden Mehraufwandes, der sich durch die sozialen Umstände der Zielgruppe ergibt – diese Problemlagen adäquat zu adressieren.

Handlungsempfehlung

Ausbau pflegepädagogischer Studiengänge

Durch den deutlichen Fachkräftebedarf, der auch die Pflegeschulen in Nordrhein-Westfalen trifft, wird die Bereitschaft, neue Ausbildungsangebote für geflüchtete Menschen zu entwickeln und vorzuhalten, eingeschränkt. Es ist daher dringend notwendig, den Ausbau pflegepädagogischer Studiengänge weiterhin zu forcieren, damit das für neue Ausbildungsangebote notwendige Personal mittel- und langfristig zur Verfügung steht.

Instrumente der Arbeitsförderung

Eine der Hauptfragen bei der Entwicklung neuer Qualifizierungsangebote für Geflüchtete ist die nach der Finanzierung. Oftmals werden diese Angebote durch Fördermittel des Landes, des Bundes und der EU, aber auch aus Stiftungs- oder Eigenmitteln der Träger finanziert. Das damit einhergehende Problem einer nachhaltigen Finanzierung wird daran deutlich, dass durch den Fördermittelgeber oftmals keine Anschlussfinanzierung erfolgt und erfolgreiche Angebote nicht fortgeführt werden können.

Eine Möglichkeit, Qualifizierungsangebote für geflüchtete Menschen unabhängig von Fördermittelgebern

nachhaltig zu finanzieren, sind die oben genannten Instrumente der Arbeitsmarktförderung der Sozialgesetzbücher II und III. Diese sind den Akteur*innen in den Pflegeschulen jedoch weitgehend unbekannt oder werden als Finanzierungsmöglichkeit nicht in Betracht gezogen, da bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden müssen, um die Instrumente nutzen zu können.

Eine Ausnahme stellt die sogenannte Maßnahme „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) dar, die sich vor allem in der dreijährigen Ausbildung in der Altenpflege etabliert hat, weil sie eine gute Möglichkeit bietet, um geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen weiterzubilden. Die Förderinstrumente des SGB III⁵ bieten noch zahlreiche weitere Möglichkeiten der Förderung von Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten, die die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen begünstigen können. Dadurch entstehen im Idealfall Bildungsketten, die von der Zielgruppenansprache und -gewinnung bis zur Qualifikation in einem Pflegeberuf reichen und auch auf besondere Unterstützungsbedarfe eingehen. Dass das Potenzial der Instrumente bislang nicht voll ausgeschöpft wird, lässt sich dadurch erklären, dass die Träger der Maßnahmen sowie die Maßnahmen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung zertifiziert sein müssen. Dies ist mit einem bürokratischen Aufwand verbunden, der zunächst in Vorleistung erbracht werden muss und zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen bindet.

⁵ Die Maßnahmen des SGB III stehen zum größten Teil auch Personen zur Verfügung, die Leistungen nach dem SGB II beziehen.

Handlungsempfehlung

Instrumente der Arbeitsförderung effektiver nutzen

*Auch wenn die Herausforderungen groß und die Voraussetzungen anspruchsvoll sind: Die Instrumente der Arbeitsförderung sind eine sich lohnende Möglichkeit, nachhaltige und zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote für geflüchtete Menschen zu entwickeln und zu finanzieren. Es ist daher zu empfehlen, dass interessierte Akteur*innen die Jobcenter und Arbeitsagenturen schon frühzeitig ansprechen und in die Konzeption ihrer Maßnahmen einbeziehen. Durch sie können eine gute Beratung in der Anwendung der Instrumente sowie ein guter Zugang zur Zielgruppe erreicht werden.*

Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

Fachseminare für Altenpflege oder Krankenpflegeschulen, die durch das Jobcenter beziehungsweise die Arbeitsagentur finanzierte Maßnahmen anbieten wollen, benötigen eine Trägerzertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Zudem benötigen sie Maßnahmezertifikate für ihre Maßnahmen der Arbeitsförderung. Bei den nach der AZAV zertifizierten Einrichtungen besteht ein großer quantitativer Unterschied zwischen den Fachseminaren für Altenpflege und den Krankenpflegeschulen. Während Erstere größtenteils zertifiziert sind, verfügen Letztere nur selten über ein Trägerzertifikat. Sie haben damit keine Möglichkeit, die Instrumente der Arbeitsförderung zur Finanzierung von Angeboten für Geflüchtete unmittelbar zu nutzen. Dass der Zeit- und Ressourcenaufwand für die Zertifizierung als Träger oder einer Maßnahme hoch ist, kam bei Kontakten mit den Schulen immer wieder zur Sprache und stellt einen wesentlichen Erschwernisfaktor dar. Bereits als Maß-

nahmeträger zertifizierte Schulen sind hier im Vorteil, da sie lediglich neu konzipierte Maßnahmen zertifizieren lassen müssen. Der Aufwand, der für die Entwicklung und Zertifizierung einer Maßnahme entsteht, wird jedoch von den Einrichtungen als sehr hoch bewertet. Die dafür aufzubringenden finanziellen sowie personellen Ressourcen seien laut ihren Äußerungen zum Teil nicht vorhanden, nur „on top“ leistbar und nicht refinanzierbar.

Mit dem Blick auf das Pflegeberufegesetz entsteht eine zusätzliche Problemlage, wenn Schulen kooperieren, um die Ausbildung zur Pflegefachkraft anzubieten: Die kooperierenden Einrichtungen müssen alle als Maßnahmeträger zertifiziert sein, wenn sie eine Umschulung oder abschlussbezogene Weiterbildung anbieten wollen, die über Mittel der Arbeitsmarktförderung finanziert wird.

Handlungsempfehlung

Träger- und Maßnahmezertifizierung

Angesichts der generalistischen Pflegeausbildung ab 2020 sowie der weiteren Integration von Geflüchteten in den Pflegearbeitsmarkt sollten Pflegeschulen darüber nachdenken, sich weiterhin nach der AZAV zertifizieren zu lassen oder eine Zertifizierung anzustreben. Zwar ist der Aufwand hoch, aber durch die Zertifizierung eröffnen sich Förder- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie Zugänge und Perspektiven für Interessenten aus den Zielgruppen, die ohne eine Zertifizierung nicht möglich sind. Auch sollte überlegt werden, ob Pflegeschulen finanzielle Unterstützung bei der Zertifizierung nach der AZAV erhalten können, wenn sie aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung finanzierte Maßnahmen anbieten wollen.

Bundesdurchschnittskostensätze

Den Angeboten, die über die Mittel des SGB II bzw. SGB III finanziert werden, liegt der jeweilige nach der

Klassifizierung der Berufe (KldB) zugeordnete Bundesdurchschnittskostensatz (B-DKS) als Kalkulations- und Finanzierungsgrundlage zugrunde. Dieser Satz gibt an, welcher Betrag von der Bundesagentur für Arbeit für eine*n Teilnehmer*in pro Unterrichtseinheit (45 min) in einer Maßnahme maximal gezahlt wird. Angesichts der besonderen Förder- und Unterstützungsbedarfe der Geflüchteten reicht dieser Satz nach Angaben vieler Einrichtungen nicht aus, um Angebote kostendeckend finanzieren und das entsprechende Fachpersonal beschäftigen zu können. Eine Überschreitung des B-DKS ist zwar möglich, muss aber vom Operativen Service im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens bei der Fachkundigen Stelle (FKS) bewilligt werden und durch die Antragstellenden nachvollziehbar begründet werden. In der Praxis scheinen sich genau an dieser Stelle Probleme zu ergeben, da der Rahmen für die Überschreitung nicht klar ist oder Schwierigkeiten bei der Begründung der Überschreitung des B-DKS bestehen. Die genannten Aspekte führen im ungünstigsten Fall dazu, dass die Maßnahme abgelehnt wird.

Handlungsempfehlung

Überschreitung des Bundesdurchschnittskostensatzes

Oftmals können Anbieter den Bundesdurchschnittskostensatz um bis zu 30 Prozent überschreiten, wenn die Notwendigkeit durch die Antragstellenden nachvollziehbar begründet wird. Es sind sogar höhere Überschreitungen möglich. Von dieser Gelegenheit, den Kostensatz zu überschreiten, sollte Gebrauch gemacht werden, da sich nur so auf lange Sicht höhere Bundesdurchschnittskostensätze etablieren können, die eine kostendeckende und an den Bedarfen der Zielgruppe orientierte Finanzierung ermöglichen.

Einzelmaßnahmen führen zu Verzögerungen im Qualifikationsprozess

Geflüchtete, die eine Perspektive in den Pflegeberufen entwickeln wollen und die Ausbildung zur Fachkraft anstreben, haben oftmals einen langen Weg vor sich, wenn zum Beispiel die für die Ausbildung notwendigen Schulabschlüsse noch nicht vorhanden sind oder sie das erforderliche Sprachniveau noch nicht erreicht haben. Auch kann es sein, dass die jungen Menschen ihre berufliche Entscheidung noch nicht getroffen haben. Diese könnte aber dadurch gefestigt werden, dass sie sukzessive an das Berufsfeld Pflege herangeführt werden und sich dort erproben können. Je nach individueller Ausgangsposition der interessierten Person lassen sich diese Zugangshemmnisse aufgrund ihrer Komplexität nur schwer im Rahmen einer einzelnen Maßnahme abbauen. Daher sind mehrere Maßnahmen notwendig, was oftmals zu Friktionen und Verlusten im Integrationsprozess führt, wenn diese nicht aus einer Hand angeboten werden. Denn große zeitliche Lücken zwischen den Angeboten und schlecht aufeinander abgestimmte Angebote können Abbruchtendenzen begünstigen.

Handlungsempfehlung

In Bildungsketten denken

Die Zugangshemmnisse geflüchteter Menschen bei Pflegeberufen sind komplex und lassen sich meist nicht durch eine einzige Qualifizierungsmaßnahme abbauen. In der Regel sind mehrere aufeinanderfolgende Maßnahmen notwendig. Wer Qualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete konzipiert, sollte daher in Bildungsketten denken. Im Idealfall sind diese zeitlich sowie inhaltlich aufeinander abgestimmt und finden möglichst beim gleichen Träger statt. Das von der Koordinierungsstelle entwickelte modulare Rahmenkonzept zur Integration geflüchteter Menschen in die Altenpflege stellt eine solche Möglichkeit vor (siehe Anlage) und kann als Denkvorlage für eigene Ansätze herangezogen werden.

Zusammenarbeit mit Behörden

Wenn geflüchtete Menschen eine Ausbildung in einem Pflegeberuf aufnehmen möchten, sind damit häufig Kontakte mit Behörden verbunden. Beispielsweise weil sie einen Schulabschluss anerkennen lassen, bei der Ausländerbehörde eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung einholen oder eine Ermessens- oder Anspruchsuldung bei der Ausländerbehörde beantragen müssen. Oftmals unterstützen die Pflegeschulen die künftigen Auszubildenden bei ihren Behördengängen, wenn diese noch nicht die notwendige Orientierung im System haben, und ihre sprachlichen Fähigkeiten noch nicht ausreichen, um sich ihrem Gegenüber in den hochkomplexen Sachverhalten zu erklären. Diese Abstimmungsprozesse mit Behörden werden in der Regel als höchst zeit- und arbeitsintensiv beschrieben. Vor allem dann, wenn Entscheidungen nicht nachvollziehbar sind oder wenn bei Personen mit identischen Merkmalen unterschiedliche Ergebnisse herauskommen.

Dieser Mehraufwand und die Unsicherheit, wie die Behörde letztlich entscheiden wird, führen dazu, dass sich zahlreiche Akteur*innen von der Zielgruppe der Geflüchteten abwenden. Zudem berichteten die Pflegeschulen, dass sie bislang nur über wenige Erfahrungen im Umgang mit Ausländerbehörden verfügten, was die Sicherheit in der Auseinandersetzung mit den Behörden beeinflusse.

Handlungsempfehlung

Hier bieten beispielsweise lokale Bleiberechtsnetzwerke oder – abhängig vom Alter – Jugendmigrationsdienste ihre Unterstützung an. Sie können die Pflegeschulen entlasten, da sie in der Regel über umfangreiche Erfahrungen im Umgang mit schwierigen Behördensituationen verfügen. Hilfreich wäre auch, wenn die Behörden zentrale Ansprechpartner für offene Fragen und Probleme bereitstellen. ●

Weiterführende Literatur

Hundenborn, G., Heuel, G., Zwicker-Pelzer, R., Fendi, S., Kühn-Hempe, C., Mausolf, K., & Scholl, H. (2018). Kultursensibilität im Gesundheitswesen. Modulhandbuch für eine kompetenzorientierte, wissenschaftsbasierte und multiprofessionelle Aus-, Fort- und Weiterbildung in den therapeutischen und pflegerischen Gesundheitsfachberufen. Köln. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/modulhandbuch_kultursensibilitaet_im_gesundheitswesen.pdf

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge. (2019). FÖRDERANGEBOTE. RICHTIG NUTZEN (1. Aufl.). Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2019/11/NUJF_Foerderangebote_Broschuere_Nov2019_online.pdf

Saaris - saarland.innovation&standort e. V. (2019). Willkommen in Deutschland. Willkommen in der Pflege- und Gesundheitsversorgung. Saarbrücken.

Strelow, E. (2019). Flüchtlinge in der Altenpflegeausbildung. Eine empirische Studie. Wiesbaden: Springer. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-658-27347-7>

Schier, F. (2017). Welche schulische Vorbildung bringen Geflüchtete für die Berufsausbildung mit? Bundesinstitut für berufliche Bildung. Bonn. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://web.archive.org/web/20170930041019/https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_schier_schulische_vorbildung_2017.pdf



Fokus: Kommunen

Das folgende Zitat beschreibt die Rolle der Kommunen beim Prozess der Integration geflüchteter Menschen deutlich: „Es braucht eine ganze kommunale Gemeinschaft, um Geflüchtete zu integrieren: von Haupt- und Ehrenamtlichen, Stadtverwaltung, Wohlfahrtsverbänden, Jobcentern, Arbeitsagenturen, Bildungseinrichtungen, Migrantenorganisationen und natürlich Unternehmen und ihren Vertretungen (...)“ (Bertelsmann Stiftung 2018:8). Das Zitat hebt vor allem die bedeutende Rolle der gemeinschaftlichen Zusammenarbeit innerhalb der Kommunen hervor. Es betont auch, dass viele unterschiedliche Akteur*innen mit ihren jeweiligen Expertisen vonnöten sind, um erfolgreich sein zu können. Denn die Integration geflüchteter Menschen ist eine komplexe Aufgabe, die nur interdisziplinär erfolgreich gelöst werden kann.

Kommunen werden in diesem Kapitel zum einen als ein bestimmtes räumlich abgegrenztes Gebiet verstanden, wie beispielsweise eine Gemeinde oder ein Landkreis, in dem zahlreiche Akteur*innen agieren. Gleichzeitig spielen die Kommunen als Verwaltungsstrukturen selbst eine bedeutende Rolle bei der Integration geflüchteter Menschen, da sie als zentrale Akteurinnen eine Schnittstelle für eine Vielzahl weiterer Akteur*innen darstellen.

Die Kommune als räumlich abgegrenztes Gebiet als Ausgangspunkt für Aktivitäten zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe zu betrachten, macht unter mehreren Gesichtspunkten Sinn:

- Geflüchtete orientieren sich bei der Suche nach Arbeit an ihrem nahen Lebensumfeld;
- in vielen Kommunen existiert eine hohe Nachfrage nach Personal in den Pflegeberufen;
- viele der in der Ausbildung oder Qualifizierung benötigten Unterstützungsstrukturen sind in der Regel in den Kommunen bereits vorhanden, müssen aber noch miteinander koordiniert und zur Zusammenarbeit angeregt werden.

Dies kann zum Beispiel durch die Gründung von Arbeitskreisen oder Netzwerken passieren. Diese entwickeln auf kommunaler Ebene Strategien, wie geflüchtete Menschen für eine Ausbildung in einem Pflegeberuf gewonnen und bei der Ausbildung unterstützt werden können.

Das folgende Kapitel stellt die Bedeutung von Netzwerken auf kommunaler Ebene dar und beschreibt, welche Rolle und welche Aufgaben der Kommune dabei zukommen können. Anhand mehrerer Handlungsempfehlungen wird zudem beschrieben, wie die Integration in die Pflegeberufe, durch die Orientierung an der Kommune als Ausgangspunkt für Initiativen der Arbeitsmarktintegration, verbessert werden kann.

Stellenwert und Verankerungen des Themas in der Kommune als Verwaltungsstruktur

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe hat nicht in jeder Kommune den gleichen Stellenwert. In einigen Kommunen steht sie explizit auf der Agenda, beispielsweise weil sie durch die Schwerpunktsetzung der Kommunalen Integrationszentren (KI) an Bedeutung gewonnen hat. In anderen Kommunen stellt sie nur ein Randthema dar oder steht mit der Integration in andere Berufsfelder auf einer Ebene. In wieder anderen wird sie lediglich mitdiskutiert, wenn über den Pflegepersonalmangel gesprochen wird.

Das Thema kann aus zwei Blickwinkeln betrachtet werden:

1. aus dem Blickwinkel der Integration von Geflüchteten in Arbeit und Gesellschaft,
2. aus dem Blickwinkel der Personalgewinnung mit dem Blick auf den Personalengpass in den Pflegeberufen.

Daraus resultieren voneinander abweichende Zuständigkeiten in den Fachbereichen der Kommunen. Eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit, beispielsweise zwischen den Fachbereichen Gesundheit und Bildung oder dem Jobcenter, wenn es sich um Optionskommunen handelt, hat sich nach Aussagen der Akteur*innen in den Kommunen als gewinnbringend dargestellt. Denn in der Regel müssen mehrere Fachbereiche und Akteur*innen zusammenarbeiten, wenn die Integration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe gelingen soll.

Schon bei der Konzeption von Angeboten sollte daher überlegt werden, welche lokalen Akteur*innen in die Planung einbezogen werden sollten und welche Rollen sie einnehmen. Die Rollen lassen sich grob nach ihrer Funktion unterscheiden, jedoch können unterschiedlichen Akteur*innen aufgrund ihrer Aufgaben auch mehrere Rollen zukommen:

- Arbeitgeber*innen: Die Einbindung der Arbeitgeber*innen stellt sicher, dass Geflüchtete frühzeitig Kontakt zu potenziellen Ausbildungseinrichtungen erhalten oder dass Chancen für Praktika oder weitere orientierende Maßnahmen entstehen. Arbeitgeber*innen erhalten die Möglichkeit, ihre potenziellen Auszubildenden/Mitarbeitenden kennenzulernen.
- Pflegeschulen und Bildungseinrichtungen: Für eine Ausbildung in den Pflegeberufen ist die Einbindung von Pflegeschulen unerlässlich, da die Ausbildung

nur dort stattfinden kann. Werden zusätzliche Angebote, wie zum Beispiel Sprachkurse oder die Vorbereitung auf Schulabschlüsse in das Angebot integriert, ist unter Umständen die Einbindung weiterer Bildungseinrichtungen nötig. Diese können zum Beispiel private und oder gemeinnützige Anbieter von Sprachkursen sein.

- Förderer: Durch sie kann die Finanzierung der Angebote sichergestellt werden. Dies können beispielsweise Jobcenter, Agenturen für Arbeit oder Fördermittelgeber sein.
- Unterstützer*innen: Beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder während der Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung entstehen oftmals Fragen, die die Ausbildungseinrichtungen selbst nicht beantworten können. Die Einbindung von Unterstützer*innen stellt sicher, dass diese Fragen adäquat beantwortet werden können, und entlastet die Ausbildungseinrichtungen. Die Funktion als Unterstützer*in übernehmen beispielsweise Flüchtlingsberatungsstellen, Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, wie z. B. Integrationsagenturen, Bleiberechtsnetzwerke oder Migrationsdienste.
- Zuweiser*innen: Durch ihre Einbindung erfahren Geflüchtete von den Angeboten und erhalten erste Informationen. Zuweiser*innen können beispielsweise Jobcenter, Arbeitsagenturen, Migrantenselbstorganisationen, Kommunale Integrationszentren, Integrationsagenturen, Flüchtlingsberatungsstellen und Migrationsdienste sein.

Bestehende Netzwerke

In vielen Kommunen existieren bereits Netzwerke, die sich mit dem Thema Pflege und damit auch dem Pflegearbeitsmarkt auseinandersetzen. In NRW sind dies

besonders die Kommunalen Konferenzen Alter und Pflege sowie die kommunalen Gesundheitskonferenzen, die in den Kreisen und kreisfreien Städten stattfinden. Die Konferenzen dienen der Abstimmung der an der Pflege beziehungsweise Gesundheitsversorgung beteiligten Akteur*innen. Sie sollen einen Beitrag dazu leisten, diese miteinander zu vernetzen und in den fachlichen Austausch zu bringen. Sie stellen damit eine gute Plattform dar, die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe unter dem Aspekt der Fachkräftegewinnung thematisch in der Kommune zu verankern. Sie können als Anknüpfungspunkt für die Arbeit operativ ausgerichteter Netzwerke dienen, denn den genannten Strukturen wohnt ein eher strategischer beziehungsweise informierender Charakter inne. Zudem sind in den genannten Netzwerken nicht alle relevanten Akteur*innen, wie Jobcenter und Arbeitsagenturen, regelhaft vertreten. Aus diesen Gründen eignen sich die bestehenden Strukturen wegen der begrenzten zeitlichen Ressourcen und der dort herrschenden Themenpluralität tendenziell eher als Impulsgeber für das Thema Arbeitsmarktintegration. Auch stehen in der Regel nicht die notwendigen Ressourcen zur Verfügung, um sich tiefergehend mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Handlungsempfehlung

Kommunale und regionale Strukturen und Netzwerke als Ausgangspunkt für Angebote betrachten

An der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen in die Pflegeberufe sind viele Akteur*innen beteiligt: Vertreter*innen der Kommunen, der Jobcenter, der Arbeitsagentur, der Pflegeschulen sowie der Arbeitgeber*innen aus dem Bereich Pflege. In der Regel sind sie alle in einer Kommune vorfindbar. Aus diesem Grund sollten die kommunalen Strukturen mit ihren Akteur*innen und Netzwerken als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für geflüchtete Menschen genutzt werden. Impulse können

beispielsweise von bereits etablierten Netzwerken, wie den Kommunalen Konferenzen Alter und Pflege, ausgehen. Diese könnten das Thema und die Zielgruppe als Potenzial zur Fachkräftegewinnung in der Kommune platzieren und die Gründung operativ ausgerichteter Netzwerke forcieren.

Auf der regionalen Ebene können die 16 Regionalagenturen in Nordrhein-Westfalen bei der Umsetzung und Entwicklung von Angeboten zur Fachkräftegewinnung unterstützen. Die Regionalagenturen stehen im Zentrum eines Netzwerks, das die Akteur*innen in den unterschiedlichen Regionen mit dem Arbeitsministerium verbindet. Mit ihrer Unterstützung wird auch der Europäische Sozialfonds im Land umgesetzt. Über die aus dem Fond entstehenden Fördermöglichkeiten informieren die Agenturen und beraten und unterstützen bei Förderanträgen.

Um das gemeinsame Ziel der Integration in einen Pflegeberuf zu erreichen, ist eine vernetzte Zusammenarbeit in der Regel unabdingbar, denn vielen der genannten Herausforderungen kann nicht solitär begegnet werden. Die Einrichtung und Steuerung eines übergreifenden Netzwerkes kann gerade zu Beginn ein zeitaufwendiger Prozess sein. Relevante Ansprechpartner*innen müssen identifiziert, Termine koordiniert und Treffen geplant, vorbereitet sowie nachbereitet werden. Dabei kommt der Koordination der Akteur*innen und deren Interessen eine zentrale Rolle zu, die im Idealfall von einer zentralen Stelle übernommen wird. Diese sollte über eine gute Anbindung an die kommunalen Strukturen vor Ort sowie über die notwendigen zeitlichen und, wenn notwendig, finanziellen Ressourcen verfügen. Um möglichen Interessenkonflikten vorzubeugen, sollte eine möglichst neutrale Stelle die Koordination des Netzwerks übernehmen.

Schon frühzeitig sollte damit begonnen werden, ein handlungsleitendes Konzept für die Kommune zu entwickeln, um die gemeinsamen Ziele herauszuarbeiten und

die Zielrichtung des Angebotes zu klären. Dabei sollten unter anderem die folgenden Fragen geklärt werden:

- Wie groß ist das Potenzial der Zielgruppe in der Kommune?
- Wie kann die Zielgruppe erreicht werden und vom Angebot erfahren?
- Welche schulische und berufliche Vorbildung bringt die Zielgruppe mit?
- Welche Besonderheiten hinsichtlich der Aufenthaltsstatus müssen beachtet werden?
- Welche Besonderheiten gibt es im Hinblick auf die soziodemografischen Merkmale?
- Wie groß ist der Fachkräftebedarf in der Kommune?
- Welche Qualifikationen werden in den Einrichtungen benötigt?
- Welche strukturellen Voraussetzungen für eine Ausbildung in einem Pflegeberuf existieren in der Kommune?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten können während der Ausbildung durch Akteur*innen aus der Kommune angeboten werden?
- Welche Alternativen können angeboten werden, wenn die Ausbildung in einem Pflegeberuf scheitert?

Werden diese und weitere Fragen frühzeitig geklärt, lassen sich Verzögerungen im Prozess der Angebotsentwicklung vermeiden und die Notwendigkeit, weitere Akteur*innen in das Netzwerk zu integrieren, frühzeitig erkennen.

Nutzung von Ermessensspielräumen durch Ausländerbehörden

Zahlreiche Herausforderungen im Prozess der Arbeitsmarktintegration haben ihren Ursprung in der Auseinandersetzung mit Behörden. Eine besondere Rolle kommt dabei den Ausländerbehörden zu. Die Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden wird von den aktiven Akteur*innen im Feld häufig als sehr schwierig beschrieben. Ermessensspielräume würden von den Behörden kaum oder gar nicht genutzt. Dies wird vor allem in Bezug auf die Ermessensduldung für die landesrechtlichen Pflegeausbildungen oder Einstiegsqualifizierungen thematisiert. Hinzu kämen schlechte Erreichbarkeiten der Sachbearbeiter*innen sowie langwierige Bearbeitungszeiten, die im schlimmsten Fall dazu führten, dass Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisse nicht aufgenommen werden könnten. Von einer solchen Praxis liegen „nur“ zu Einzelfällen mediale Berichte vor und doch werden die genannten Problemstellungen schnell bei Arbeitgeber*innen bekannt und verallgemeinert. Dies kann dazu führen, dass sie andere Möglichkeiten vorziehen, um ihren Personalbedarf zu decken. Somit versperren diese medialen „Einzelfälle“ einer ganzen Gruppe von Menschen den Weg in einen Pflegeberuf.

Handlungsempfehlung

Harmonisiertes Handeln der Ausländerbehörden

Aus dem Runderlass vom 17.05.2018⁶ des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW) geht hervor, dass „(a)uch für die Durchführung einer sogenannten Helferausbildung (...) in der Regel eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG erteilt werden [soll], wenn es sich um eine staatlich anerkannte Helferausbildung

⁶ Runderlass vom 17. Mai 2018 mit dem Aktenzeichen 512 – 39.06.13 – 1 – 18-033 „Anspruch auf Duldung zum Zweck der Ausbildung nach § 60a Abs. 2 Satz 4ff. AufenthG und auf anschließende Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a und 1b AufenthG (3+2-Regelung)“.

handelt und im Anschluss an die Helferausbildung eine qualifizierte Ausbildung im gleichen Berufsbild abgeschlossen werden kann (...)". Dies trifft für die Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz sowie für die Ausbildung in der Altenpflegehilfe zu. Aus diesem Grunde sollten alle Ausländerbehörden ihre Rechtsanwendung anpassen und harmonisieren:

Sie sollten Menschen, die über den Weg der Duldung eine Perspektive in der Pflege in Deutschland finden wollen, den Weg ebnen und gewünschte gesellschaftliche Effekte mit unterstützen. Zudem sollten sie mit Arbeitgebenden kooperativ zusammenarbeiten, um sie dabei zu unterstützen, ihren Personalbedarf zu decken. ●

Weiterführende Literatur

Bertelsmann Stiftung. (2018). Ankommen in Deutschland. Geflüchtete in der Kommune integrieren. Ein Handbuch. Gütersloh. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Ankommen_in_Deutschland/handbuch-dateien/force_download/AID-Handbuch_2018_web.pdf

G.I.B NRW. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH. (2019). Junge Geflüchtete. Übersicht über zentrale Angebote zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/junge-gefluechtete>

Robert Bosch Stiftung. (2019). Gute Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen: Pflege sichern, Migration nutzen. Stuttgart. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/deleted/publications/pdf/2019-08/Kurzexpertise_Migration_und_Pflege_0.pdf

Fazit

Die Erkenntnisse der Koordinierungsstelle zeigen, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in die Pflegeberufe ein oft langwieriger Prozess ist, der kurz-, mittel- und langfristiger Strategien bedarf: Kurzfristig müssen Geflüchtete über das deutsche Ausbildungssystem, die Zugangsvoraussetzungen und die Pflegeberufe informiert werden. Mittelfristig müssen sie für die Ausbildung gewonnen und darauf vorbereitet werden, um dann langfristig ausgebildet und anschließend nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden zu können. Ein möglichst früher sowie kontinuierlicher Zugang zu Sprachkursen und ein schneller Eintritt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung können einen erfolgreichen – nicht nur beruflichen – Lebensweg von Geflüchteten deutlich begünstigen. Es ist daher von herausragender Bedeutung, bedarfs- und zielgruppen-gerechte Angebote zu entwickeln, die Geflüchteten den Weg in die Pflege- und Gesundheitsfachberufe weiter öffnen.

Es ist deutlich geworden, dass die kontinuierliche sowie individuelle Beratung und Unterstützung vor, während und zum Teil auch nach der Ausbildung wichtige Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung und die Einmündung in eine Beschäftigung sind. Dabei ist die zielgruppenorientierte Heranführung an das Berufsbild ein wichtiger Faktor. Ein praktischer Einblick in die jeweiligen Berufsbilder, der den Arbeitsalltag realistisch darstellt, kann Abbrüchen oder Enttäuschungen vorbeugen. Diese Unterstützungsangebote zu finanzieren, stellt allerdings viele Träger und Einrichtungen vor große Herausforderungen, erfordern sie doch nachhaltige Finanzierungen jenseits von Projekten.

Eine erfolgreiche Arbeitsintegration lässt sich in der Regel nur realisieren, wenn unterschiedlichste Akteur*innen interdisziplinär zusammenarbeiten. Dies ist jedoch nicht selbstverständlich und bedarf der Abstimmung der Akteur*innen vor Ort in ihrer Kommune.

Diese Aufgabe wird auch in Zukunft von Bedeutung sein, denn es werden weiterhin Menschen aus humanitären oder beruflichen Gründen nach Deutschland und NRW einwandern und dauerhaft bleiben wollen, um sich eine sichere Existenz aufzubauen.

Die Arbeit der Koordinierungsstelle hat gezeigt, dass Schulen, Praxiseinrichtungen und Kommunen am besten darauf vorbereitet sind, wenn sie gemeinsam agieren. Sie sollten dabei immer den ganzen Menschen in den Blick nehmen und ein Angebot entwickeln, das die vielfältigen Belange und Potenziale jeder einzelnen Person auf dem Weg in die Fachkraftausbildung gleichermaßen berücksichtigt.

Dies ist sicherlich angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs im eigenen Interesse und wird sich langfristig wirtschaftlich und gesellschaftlich für alle Beteiligten auszahlen. ●



→ Anlage

Rahmenkonzept

Instrumente zur Förderung der
beruflichen Weiterbildung (FbW) in
der Qualifizierung von Geflüchteten
am Beispiel der Altenpflege

Der vorliegende Artikel beschreibt beispielhaft, wie die Instrumente zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) genutzt werden können, um eine idealtypische Bildungskette für geflüchtete Menschen in der Altenpflege aufzubauen, und wie zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote in die Maßnahmen eingebettet werden können. Die Nutzung der Instrumente der FbW eröffnet vollkommen neue Möglichkeiten, geflüchtete Menschen in der Altenpflege zu qualifizieren und zu beschäftigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Maßnahmenanbieter nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert sind.

Vorüberlegungen zum Konzept

Da im Rahmen des Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe ab Januar 2020 die neue Pflegeausbildung beginnt, wird auch die landesrechtliche Helfer*innen-ausbildung in Nordrhein-Westfalen neu ausgerichtet. Die im Folgenden am Beispiel der Altenpflege beschriebenen Übergänge – von der Vorbereitung auf eine Ausbildung bis hin zur dreijährigen Ausbildung selbst – sind in dieser Form nur noch bis Ende des Jahres 2019 eins zu eins umsetzbar. Das vorliegende Kurzkonzzept eignet sich dennoch als Denkfolie und Impulsgeber und muss mit Blick auf die noch zu regelnde landesrechtliche Pflegeausbildung, die daraus resultierende Durchlässigkeit in die Fachkraftausbildung sowie auf mögliche Förderinstrumente angepasst werden.

Auszubildende, die bis zum 31. Dezember 2019 eine Ausbildung in der Altenpflegehilfe begonnen haben, erfüllen mit der bestandenen Ausbildung auch die Zugangsvoraussetzungen für die neue Pflegeausbildung. Eine Anrechnung der Ausbildungszeiten ist jedoch nur für Ausbildungen möglich, „die die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen Eckpunkte für die in

der Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege‘ (BANZ AT 17.02.2016 B3) erfüllen“ (Gesetz zur Reform der Pflegeberufe § 12 (1)).

Weiterbildungsförderung des Sozialgesetzbuches III

Die Weiterbildungsförderung des Sozialgesetzbuches (SGB) III ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Über den Verweis in § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 des SGB II finden die Regelungen auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende Anwendung. Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung können nicht nur arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen in einem Beschäftigungsverhältnis. Die Voraussetzungen für die Förderung prüft die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Dabei spielt es vor allem eine Rolle, ob die Teilnahme an einer Maßnahme notwendig ist, um eine Person beruflich einzugliedern, um eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder um einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen. Die Teilnahme wird mit einem Bildungsgutschein des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit finanziert. Bildungsgutscheine können nur bei einem nach AZAV zertifizierten Träger eingelöst werden. Und auch die Maßnahme selbst muss für die Weiterbildungsförderung nach AZAV zugelassen sein. Wenn Arbeitgeber*innen die Beschäftigten zum Nachholen eines Berufsabschlusses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellen, können sie von der Agentur für Arbeit einen Zuschuss – den sogenannten Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) – erhalten, der den Arbeitsausfall finanziell ausgleicht. Dies ist seit 1. Januar 2019 auch bei Qualifizierungen von Beschäftigten möglich, die nicht zu einem Berufsabschluss führen.

Beschäftigtenförderung (eher bekannt als „WeGebAU“ – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen)

In der Qualifizierung geringqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Altenpflege ist dieses Vorgehen als „WeGebAU“ bereits bekannt und etabliert. In der Qualifizierung von Geflüchteten in der Altenpflege wird dieses Instrumentarium der Förderung der beruflichen Weiterbildung aber bislang kaum eingesetzt. Ein Grund kann sein, dass ein Sprachniveau von B1 vorliegen sollte, damit eine Förderung realisiert werden kann. Für Personen mit einem Sprachniveau unter B1 ist es oft sehr schwer, sprachlich und schriftlich den Inhalten einer Qualifizierung in der Altenpflegehilfe/Altenpflege zu folgen.

Bis 2016 konnte die Altenpflegehilfeausbildung bundesweit auch mit einer 100-prozentigen Kostenübernahme (sowohl Lehrgangskosten als auch Arbeitsentgeltzuschuss) gefördert werden. Nach Auslaufen dieser bundesweiten Regelung konnte jedes Bundesland eigenverantwortlich entscheiden, ob es diese Möglichkeit fortführen wollte. NRW hat davon Gebrauch gemacht, sodass sich für die Zielgruppe der geflüchteten Menschen vollkommen neue Perspektiven ergaben. Die Regelung machte völlig neue Bildungsketten in Kombination mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung möglich.

Zielgruppenspezifische Unterstützungsbedarfe geflüchteter Menschen

Die Aufnahme geflüchteter Menschen in reguläre Ausbildungsgänge in der Altenpflege und Altenpflegehilfe gelingt in Einzelfällen, wenn die notwendigen Zugangsvoraussetzungen nachgewiesen werden können.

Jedoch kann aus bekannten Gründen gerade der Nach-

weis der erforderlichen Schulbildung für die Interessierten problematisch sein. Sie benötigen eine Möglichkeit, einen für die Ausbildung erforderlichen Schulabschluss zu erwerben.

Aber auch, wenn die Zugangsvoraussetzungen erfüllt sind, ist ein Ausbildungserfolg nicht selbstverständlich. Häufig ist eine sozialpädagogische Begleitung und Betreuung der Auszubildenden notwendig, da auch im Ausbildungsverlauf belastende Fragen beispielsweise zum Aufenthaltsrecht, zum Familiennachzug, zur Wohnsituation und/oder zur finanziellen Absicherung aufkommen können. Vor allem der Umgang mit Behörden und die Orientierung im Verwaltungssystem in Deutschland stellen geflüchtete Menschen vor scheinbar unüberwindbare Hürden. Darüber hinaus liegt der Schulbesuch bei vielen Geflüchteten bereits einige Jahre zurück und Lerntechniken, Textverständnis und Gesprächsführung müssen als wichtige berufsübergreifende Schlüsselkompetenzen unter Umständen verbessert oder erst (wieder) aufgebaut werden.

Die deutsche Sprache zu erlernen stellt für die meisten Geflüchteten – trotz der hohen Motivation – eine zentrale Herausforderung dar. Eine besondere Rolle spielt dabei die Schriftsprache, die vor allem aufgrund der Grammatik und des neu zu erlernenden Alphabets schwierig ist. Sie ist eine größere Herausforderung als das Lesen oder die verbale Kommunikation.

Die Ausbildung und die Tätigkeit in der Altenpflege stellen hohe Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten der Auszubildenden und Beschäftigten. Die Pflegepersonen müssen die Alltagssprache der Pflegebedürftigen verstehen. Und sie müssen auf Personen eingehen können, die aufgrund von Krankheit und/oder Behinderung in ihrer verbalen Kommunikationsfähigkeit eingeschränkt sind. Hinzu kommen regionalspezifische Wendungen.

Aus diesen Gründen ist es sinnvoll, wenn Qualifizierungsmaßnahmen für geflüchtete Menschen besondere Qualitätsmerkmale enthalten:

- eine integrierte Lern- und Sprachförderung,
- berufsspezifische Sprachvermittlung,
- eine integrierte sozialpädagogische Begleitung sowie
- ergänzend die Möglichkeit, den erforderlichen Schulabschluss nachholen zu können.

Modulares Rahmenkonzept zur Arbeitsmarktintegration in der Altenpflege

Das von der Koordinierungsstelle entwickelte Rahmenkonzept setzt bei den beschriebenen Qualitätsmerkmalen an und verbindet die berufliche Qualifizierung mit der zielgruppenspezifischen Förderung. Das Rahmenkonzept besteht im Idealtyp aus vier Qualifizierungsmaßnahmen:

1. Modul I: Berufliche Grundkompetenzen Pflege (6 Monate)
2. Modul II a: Qualifizierung in der Altenpflegehilfe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und integrierter fachsprachlicher Förderung (12 Monate)
3. Modul II b: Qualifizierung in der Altenpflegehilfe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Erwerb des Hauptschulabschlusses (18 Monate)
4. Modul 3: Qualifizierung in der Altenpflege (24–36 Monate)

Bei der Verflechtung der Module handelt es sich ausdrücklich um ein idealtypisches Konstrukt, das keine „Patentlösung“ darstellt, sondern vielmehr als Denkfolie für den Ausgangspunkt eigener Überlegungen dienen soll. Denn klar ist, dass die Gegebenheiten und Strukturen vor Ort zur angebotenen Maßnahmenkombination passen müssen, um auf Dauer tragfähig zu sein.

Modul I: Berufliche Grundkompetenzen Pflege

Dieses Modul hat das Ziel, geflüchtete Menschen durch einen niedrighschwelligen Zugang in Theorie und Praxis an das Berufsfeld Altenpflege heranzuführen. Zeitgleich erhalten die Teilnehmenden eine überwiegend fachsprachliche Förderung und eine Auffrischung in allgemeinbildenden, für den Pflegeberuf relevanten Fächern. Ziel ist, eine ausreichende Kommunikationsbasis sicherzustellen. In einer ersten Praxisphase lernen die Teilnehmenden das Berufsfeld und mögliche Arbeitgeber*innen kennen. Vice versa bietet diese erste Phase zudem den Arbeitgeber*innen die Gelegenheit, die möglichen neuen Mitarbeitenden kennenzulernen. Dadurch kann die Entscheidung des oder der Interessierten für das Berufsfeld gefestigt werden – und die/der potenzielle Arbeitgeber*in kann die Passung für den Betrieb prüfen. Im Rahmen des Moduls wird auch geprüft, ob bei den Teilnehmenden die Zugangsvoraussetzungen für die einjährige oder dreijährige Ausbildung in der Altenpflege vorliegen. Bei Bedarf werden die Teilnehmenden bei der Anerkennung ihrer Zeugnisse unterstützt. Auf dieser Prüfung basieren dann die weiteren Möglichkeiten in der Bildungskette. Das Modul dauert sechs Monate in Vollzeit (1.040 Stunden). Die Förderung des Moduls I ist beispielsweise über § 16 SGB II in Verbindung mit (i. V. m.) § 81 oder § 82 SGB III möglich.

Modul II a: Qualifizierung in der Altenpflegehilfe mit sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigung und integrierter fachsprachlicher Förderung (12 Monate)

Erfüllen die Interessierten die Zugangsvoraussetzungen für die einjährige Ausbildung in der Altenpflegehilfe, bietet sich im Anschluss das Modul II a an.

Beim Modul II a handelt es sich um eine reguläre Ausbildung in der Altenpflegehilfe nach nordrhein-westfälischem Landesrecht, die zusätzlich eine fachsprachliche Förderung beinhaltet. Besonderes Kennzeichen ist, dass die Ausbildung im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über die „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) ermöglicht wird. Im Idealfall gewinnt die/der Arbeitgeber*in dafür eine Person, die sie/er vorher im Rahmen des Moduls I kennenlernen konnte, und stellt sie für die Zeit der Ausbildung unter Fortzahlung des Helfer*innengehaltes frei. Die Kosten für das Arbeitsentgelt können dabei über den Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe von bis zu 100 Prozent bezuschusst werden. Die Möglichkeit, das Instrumentarium der FbW zu nutzen, ist besonders attraktiv für geflüchtete Menschen, da es ihnen eine Chance bietet, aus dem Leistungsbezug des SGB II oder SGB III auszusteigen und sozial abgesichert eine Ausbildung zu beginnen, in der sonst kein Ausbildungsgehalt gezahlt wird. Durch eine erfolgreiche Ausbildung in der Altenpflegehilfe erlangen die Personen die Zugangsvoraussetzungen für die dreijährige Ausbildung zur Fachkraft (oder prospektiv für die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann ab 2020) und können die dreijährige Ausbildung in der Altenpflege, abhängig vom Notendurchschnitt, um bis zu zwölf Monate verkürzen.

Die Ausbildung in der Altenpflegehilfe bietet somit eine gute Möglichkeit, erste Erfahrungen im Berufsfeld Altenpflege zu sammeln und die Grundsteine für eine Ausbildung zur Fachkraft zu legen. Um die fachsprachliche Förderung in die Ausbildung integrieren zu können, muss die Maßnahme entsprechend konzipiert und durch den Träger der theoretischen Ausbildung bei einer Fachkundigen Stelle zertifiziert werden. Die fachsprachliche Förderung muss – auch finanziell – mit in die Maßnahme eingerechnet werden. In der Regel ist dafür eine Überschreitung des Bundes-Durchschnittskostensatzes⁷ notwendig, die begründet und vom Operativen Service der Bundesagentur für Arbeit bewilligt werden muss. Dies ist ein durchaus realistischer Weg. Die Förderung des Moduls II a ist beispielsweise über § 16 SGB II i. V. m. § 81 oder § 82 SGB III möglich.

Modul II b: Qualifizierung in der Altenpflegehilfe mit sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigung und Erwerb des Hauptschulabschlusses (18 Monate)

Erfüllen die interessierten Geflüchteten die Zugangsvoraussetzungen für die einjährige Ausbildung in der Altenpflegehilfe nicht, bietet sich nach dem absolvierten Modul I der Übergang in das Modul II b an.

Beim Modul II b handelt es sich um eine reguläre Ausbildung in der Altenpflegehilfe nach nordrhein-westfälischem Landesrecht, die auf den Erwerb des Hauptschulabschlusses vorbereitet und eine fachsprachliche Förderung beinhaltet. Diese Möglichkeit ergibt sich durch die Modellregelung in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung

⁷ Angesichts der sehr zielgruppenspezifischen Umsetzung bestehender Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wird ggf. der ausgewiesene Bundes-Durchschnittskostensatz von 5,51 Euro je Unterrichtseinheit nicht ausreichen, sodass im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens über die Fachkundige Stelle eine Begründung an den Operativen Service in Halle geschickt werden muss, der für die Zustimmung (oder Ablehnung) des höheren Durchschnittskostensatzes verantwortlich ist. Nähere Informationen finden Sie unter folgendem Link: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015805.pdf

(APRO-APH § 2 Abs. 5). Dadurch können auch Personen die Ausbildung aufnehmen, die zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns noch nicht über die erforderliche schulische Ausbildung verfügen oder diese nicht nachweisen können. Grundlage dafür ist, dass das zuständige Ministerium dem Modellvorhaben zustimmt und dass bei der Beantragung des Modells nachvollziehbar ist, wie während der Ausbildung auf den Hauptschulabschluss vorbereitet wird. Die Prüfungen für den externen Schulabschluss kann – abhängig von der Konzeption der Maßnahme – eine Volkshochschule oder die Bezirksregierung abnehmen. Auch diese Maßnahmen müssen über die AZAV zertifiziert werden.

Analog zum Modul II a gewinnt die/der Arbeitgeber*in für das Modul II b im Idealfall eine Person, die er vorher im Rahmen des Moduls I kennenlernen konnte, stellt sie für die Zeit der Ausbildung unter Fortzahlung des Helfer*innengehaltes frei und beantragt den Arbeitsentgeltzuschuss beim Jobcenter bzw. der Arbeitsagentur. Da auch beim Modul II b das Instrumentarium der FbW genutzt wird, muss die Maßnahme durch den Träger der theoretischen Ausbildung bei der zuständigen Fachkundigen Stelle zertifiziert werden. Die fachsprachliche Förderung sowie die Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss sind – auch finanziell – mit in die Maßnahme einzurechnen. Da dadurch in der Regel der Bundes-Durchschnittskostensatz überschritten wird, muss die Überschreitung begründet und durch den Operativen Service der Bundesarbeitsagentur bewilligt werden. Die Förderung des Moduls II b ist beispielsweise über § 16 SGB II i. V. m. § 81 oder § 82 SGB III möglich.

Modul III: Qualifizierung in der Altenpflege

Erfüllen die Interessierten die Zugangsvoraussetzungen für die dreijährige Ausbildung in der Altenpflege, bietet

sich nach dem absolvierten Modul II a oder II b der Übergang in das Modul III an.

Je nach Notendurchschnitt der einzelnen Teilnehmenden und den Möglichkeiten der Bildungseinrichtung ist auch eine Verkürzung der Ausbildung und damit der direkte Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr denkbar. Personen, die die Zugangsvoraussetzungen bereits nach dem absolvierten Modul I erfüllen, können also direkt in das Modul III einsteigen. Beim Modul III handelt es sich um eine reguläre dreijährige Ausbildung in der Altenpflege, die zusätzlich eine fachsprachliche Förderung beinhaltet. Analog zu den Modulen II a und II b findet die Ausbildung im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über die „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ statt. Im Idealfall gewinnt die/der Arbeitgeber*in dafür eine Person, die sie/er vorher im Rahmen des Moduls I und II a oder II b kennenlernen konnte, und stellt sie für die Zeit der Ausbildung (24 bis 36 Monate) unter Fortzahlung des Helfer*innengehaltes bzw. Altenpflegehelfer*innengehaltes für die Ausbildung frei. Die Kosten für das Arbeitsentgelt können dabei über den Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe von bis zu 50 Prozent bezuschusst sowie anteilig durch die Förderung nach der Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung finanziert werden. Eine erfolgreiche Ausbildung in der Altenpflege verbessert die beruflichen Kenntnisse der Teilnehmenden und hilft ihnen, langfristig auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Um die fachsprachliche Förderung in die Ausbildung integrieren zu können, muss die Maßnahme entsprechend konzipiert und bei einer Fachkundigen Stelle zertifiziert werden. Die fachsprachliche Förderung ist – auch finanziell – mit in die Maßnahme einzurechnen. In der Regel ist dafür eine Überschreitung des Bundes-Durchschnittskostensatzes notwendig, die begründet und durch den Operativen Service der Bundesarbeitsagentur bewilligt werden muss. Die Förderung des Moduls III a ist beispielsweise über § 16 SGB II i. V. m. § 81 SGB III möglich.

Sozialpädagogische Förderung

Um die sozialpädagogische Förderung im Rahmen der Maßnahmen abdecken zu können, muss diese ebenfalls in die Maßnahmen einkalkuliert werden. Die erhöhten Kosten für die Begleitung und Betreuung können durch die Überschreitung des Bundes-Durchschnittskostensatzes (s. Fußnote 1, S. XX) abgebildet werden. Die Gründe für die Überschreitung sind plausibel darzustellen. Hier empfiehlt es sich, die besonderen Erschwernisse in der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe differenziert zu beschreiben. Der Bundes-Durchschnittskostensatz für Maßnahmen in der Altenpflege (Helfer*in und Fachkraft) beträgt seit dem 1. Juni 2019 5,51 Euro (Berufsgruppe 821, Berufsgattung 1 und 2).

Netzwerkarbeit und Kooperationen

In der Praxis ist es selten, dass ein Fachseminar für Altenpflege alle Bestandteile einer Qualifizierungsmaßnahme allein vorhalten kann, weil beispielsweise die Sprachförderung kein originäres Angebot der Fachseminare darstellt. Hinzu kommt, dass für die Gewinnung von Teilnehmenden oft eine zielgruppenspezifische Ansprache erforderlich ist, zu der nicht alle Einrichtungen einen Zugang haben. Angesichts dieser Herausforderungen bietet es sich an, dass sich in den jeweiligen Regionen oder Kommunen die entsprechenden Bildungsträger (Fachseminare für Altenpflege, Sprachschulen), Arbeitgeber*innen (Kliniken, Seniorenheime) und Kommunale Integrationszentren in einem Netzwerk zusammenschließen. So lässt sich sicherstellen, dass die Partner Aufgaben untereinander verteilen und alle Module des Rahmenkonzeptes während der Qualifizierungsmaßnahme berücksichtigt werden können. Ein solches Netzwerk kann beispielsweise auch dazu genutzt werden, um Praktikumsplätze für Interessierte zu finden, Zeiträume bis zum Start einer Maßnahme

zu überbrücken und generelle gemeinsame Strategien gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln.

Verbesserung des Aufenthaltsstatus durch die Aufnahme einer Ausbildung

Das am 31. Juli 2016 in Kraft getretene Integrationsgesetz hat die Situation für Geduldete, die eine Ausbildung aufnehmen wollen, verbessert. Nach der sogenannten 3+2-Regelung haben Personen, über deren Asylantrag negativ entschieden wurde, jetzt einen Rechtsanspruch auf Erteilung einer Duldung, wenn sie eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland aufnehmen oder aufgenommen haben (§ 60a Abs. 2 Sätze 4 und 5 Aufenthaltsgesetz). Das heißt konkret, dass sie eine Bleibesicherheit für die gesamte Ausbildungsdauer haben und auch für zwei Jahre nach dem Abschluss der Ausbildung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Erfolgt keine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung, haben die Personen bis zu sechs Monate Zeit, um sich eine neue Beschäftigung im erlernten Beruf zu suchen. In Nordrhein-Westfalen wurde die Duldung durch einen Erlass des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) vom 17. Mai 2018 auf staatlich anerkannte Helfer*innenberufe ausgeweitet, an die eine qualifizierte Ausbildung im gleichen Berufsbild angeschlossen werden kann. Dies reduziert Unsicherheiten sowohl auf der Seite der Arbeitgeber*innen als auch auf der Seite der Geflüchteten und schafft Perspektiven für die berufliche Integration.

Übersicht über die Instrumente der Arbeitsförderung

Eine Übersicht der einzelnen Instrumente der Arbeitsförderung ist nach Zielen gegliedert auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit zu finden:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung>

Bei der Umsetzung des Rahmenkonzeptes sind für Personen, die in den Rechtskreis des SGB II fallen, insbesondere über den § 16 SGB II die Instrumente des dritten Sozialgesetzbuches von Bedeutung. Er regelt unter anderem die Zugangsvoraussetzungen für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW), für Maßnahmen bei einer/einem Arbeitgeber*in (MAG) sowie Maßnahmen bei einem Träger (MAT). Für Personen aus dem Rechtskreis SGB III sind die Instrumente nach § 45 (MAG und MAT) und § 81 sowie § 82 (FbW) besonders relevant.

Welche Förderinstrumente Geflüchtete in Anspruch nehmen dürfen oder ob es Einschränkungen hinsicht-

lich des Arbeitsmarktzugangs gibt, ist stark geprägt von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status. Eine detaillierte und laufend aktualisierte Darstellung dazu ist auf den Seiten der GGUA Flüchtlingshilfe zu finden

<https://www.einwanderer.net/willkommen/>

oder auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/gefluechtete-beschaeftigen>

Fazit

Die Koordinierungsstelle welcome@healthcare sieht in der Nutzung der Instrumente der beruflichen Weiterbildung eine Möglichkeit, um Geflüchteten den Weg in die Altenpflege zu eröffnen und ihnen durch die berufliche Integration eine langfristige Perspektive in Deutschland zu bieten. Für Arbeitgeber*innen und Bildungsträger stellen die Instrumente eine Chance dar, um Fachkräfte ohne Kostendruck auszubilden und auch zielgruppenspezifische Förderbedarfe adäquat zu adressieren. ●

Literaturverzeichnis

Bertelsmann Stiftung. (2018). Ankommen in Deutschland. Geflüchtete in der Kommune integrieren. Ein Handbuch. Gütersloh. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Ankommen_in_Deutschland/handbuch-dateien/force_download/AID-Handbuch_2018_web.pdf

Brücker, H., Rother, N., & Schupp, J. (Hrsg.). (2016). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Bundesagentur für Arbeit. (2019). Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2017). Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2016.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2019). Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2018.

Deutsches Statistisches Bundesamt. (2019). Krankenhäuser im Jahr 2017. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Krankenhaeuser/Tabellen/gd-krankenhaeuser-bl.html>

Deutsches Statistisches Bundesamt. (2019). Pressemitteilung Nr. 276 vom 18. Juli 2019: Anstieg registrierter Schutzsuchender stabilisiert sich im Jahr 2018 bei 6 %. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_276_12521.html

Fischer, V. (2005). Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung migrationsbedingter Qualifikationsanfordernisse. In V. Fischer, M. Springer, & I. Zacharaki (Hrsg.), Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung. (S. 11–30). Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2019). Königsteiner Schlüssel. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://www.gwk-bonn.de/themen/finanzierung-von-wissenschaft-und-forschung/koenigsteiner-schluessel/>

it.nrw. (2019a). Ambulante Pflegedienste und Pflegebedürftige am 15. Dezember. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/ambulante-pflegedienste-und-pflegebeduerftige-am-15-dezember-1358>

it.nrw. (2019b). Pflegeheime, verfügbare Plätze und Pflegebedürftige am 15. Dezember. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/pflegeheime-verfuegbare-plaetze-und-pflegebeduerftige-am-15-dezember-1355>

Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2018). Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2017. Situation der Ausbildung und Beschäftigung. Düsseldorf. Abgerufen am 17. November 2019, abgerufen von <https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/herunterladen/datei/lb-gesundheitsberufe-web-pdf/von/landesberichterstattung-gesundheitsberufe-nordrhein-westfalen-2017/vom/mags/3008>

OECD. (2016). Making Integration Work. Refugees and others in need of protection. Paris: OECD.

Impressum

Herausgeberin:

Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Nordrhein- Westfalen
Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. - Diakonie RWL
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf

Diese Publikation ist im Rahmen des Projektes „welcome @healthcare - Koordinierungsstelle für Geflüchtete in Pflege- und Gesundheitsfachberufe“ entstanden. Die Koordinierungsstelle war ein Projekt der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen (LAG FW NRW). Sie wurde aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert sowie aus anteiligen Mitteln der LAG FW NRW finanziert.

Das Projekt wurde vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. in Zusammenarbeit mit der Paritätischen Akademie Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. umgesetzt.

An der Erarbeitung dieser Publikation haben folgende Personen als Autoren mitgewirkt:

Sebastian Riebandt, Fachreferent Pflege und Gesundheit, welcome@healthcare - Koordinierungsstelle für Geflüchtete in Pflege- und Gesundheitsfachberufe, Paritätische Akademie Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. ., Wuppertal

Ömer Saglam, Fachreferent Arbeitsmarkt, welcome@healthcare - Koordinierungsstelle für Geflüchtete in Pflege- und Gesundheitsfachberufe, Paritätische Akademie Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. ., Wuppertal

Lektorat: Renate Gervink | Gervink.Redaktion+Konzept

Konzeption und Gestaltung: Axel Boesten | axel boesten plus x

Bildnachweise:

Titelfoto: @rawpixel.com
Kapitel 1: @welcome@healthcare/Kathrin Heumann
Fokus Geflüchtete: @istockphoto.com/DMEPhotography
Fokus Arbeitgeber*innen: @istockphoto.com/alvarez
Fokus Pflegeschulen: @istockphoto.com/monkeybusinessimages
Fokus Kommunen: @istockphoto.com/PATCHARIN SAENLAKON
Rahmenkonzept: @istockphoto.com/SDI Productions

Druck: Heider Druck GmbH, Bergisch-Gladbach

Druckauflage: 500 Stück

Erscheinungsjahr: 2020

Trotz eingehender Prüfung aller geltenden gesetzlichen Regularien können Regelungen abweichen oder sich ändern. Wir können daher keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der in der Publikation aufgeführten Informationen übernehmen.



