

Geflüchtete in Pflegeberufen

LUCIA EITENBICHLER

war Leiterin des Projekts
»Integration von Flüchtlingen
in die Pflege« beim Deutschen
Caritasverband e.V.
www.caritas.de/infopflege

Viele Pflegeeinrichtungen sind auf der Suche nach Auszubildenden oder Fach- bzw. Arbeitskräften. Viele Geflüchtete sehen ihre Zukunft in Deutschland und möchten arbeiten. Das passt doch, oder? Und doch lösen solche Aussagen bei den einen tiefes Unbehagen und Ablehnung aus: erst die Schlecker-Frauen und jetzt sollen Flüchtlinge den Notstand in der Pflege lösen, ganz nach dem Motto »Pflege kann jeder«. Andere sehen darin die Möglichkeit einen Teil des Fachkräfteengpasses in der Pflege zu mindern. Die Wahrheit liegt wie so oft in der Mitte. Denn zwischen der Einwanderung von Flüchtlingen und der Deckung des Fachkräftebedarfes stehen Hindernisse: Sprachkenntnisse und Bildungsabschlüsse, Abbau von kulturellen Barrieren und Vorbehalte von beiden Seiten etc. Aber Hindernisse beinhalten immer auch Chancen und gute Wege brauchen nachhaltige Weichenstellungen und einen langen Atem.

Von wie vielen Menschen sprechen wir überhaupt? Von den gut 1,5 Millionen Asylverfahren, die zwischen 2015 und November 2017 entschieden wurden, gab es in rund 850.000 Fällen eine positive Entscheidung. 2015 waren mehr als 70% der Asylantragsteller und anerkannten Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter, die anderen fast ausschließlich jünger als 16 Jahre. Daraus ergibt sich ein hohes Bildungs- und Ausbildungspotenzial und ein besonderer (Aus-)Bildungsauftrag für Kindergärten, Schulen und Betriebe.

Eine professionalisierte Altenpflege wie in Deutschland ist in den Herkunftsländern der Flüchtlinge kaum oder gar nicht vorhanden. So haben Geflüchtete oftmals wenig Vorstellung vom Berufsbild Altenpflege, wohl aber Erfahrungen aus dem familiären Umfeld. Sollen geeignete Geflüchtete motiviert werden

in der Pflege und Betreuung von alten Menschen zu arbeiten, liegt es also an uns, Wege zu öffnen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die beiden Seiten dienen. Dabei ist es sinnvoll, den Blick nicht allein auf geflüchtete Menschen zu richten, sondern all jene in unsere Überlegungen mit einzubeziehen, die nach Deutschland kommen und hier leben und arbeiten möchten.

Sicher ist, dass der Fachkräfteengpass in der Altenpflege sich nicht eindimensional lösen lässt. Die Integration von geflüchteten Menschen und Migranten kann hier ein Puzzleteil sein, mehr aber auch nicht.

Entstanden sind in den letzten Monaten und Jahren eine Vielzahl von niedrigschwelligen Pflege-Basis-Qualifizierungen, die Geflüchteten erste Einblicke in die Pflege geben und meist mit sprachlicher Qualifizierung verbunden

sind. Soll es hier nicht ausschließlich um kurzfristige Integrationsbemühungen gehen, müssen diese niedrighschwelligen Zugänge insbesondere im Hinblick auf eine Anschlussfähigkeit in die Ausbildung geprüft bzw. begleitet werden. Diese Verbindung ist entscheidend, wenn es darum gehen soll Menschen, die aus

ohne Worte, in einer respektvollen und natürlichen Zugewandtheit, oftmals geprägt von besonderer Sensibilität. Denn viele Geflüchtete tragen kulturell eine hohe Wertschätzung des Alters in sich und bringen diese Haltung ganz selbstverständlich in die Arbeit ein. Dies kann die Arbeit im Team bereichern.

»Eine professionalisierte Altenpflege wie in Deutschland ist in den Herkunftsländern der Flüchtlinge kaum oder gar nicht vorhanden«

Europa oder der ganzen Welt zu uns kommen, Zugangsmöglichkeiten in die Pflege(ausbildung) zu ermöglichen.

Kulturelle Verschiedenheit als Bereicherung

Bedenken gibt es vielerorts auch im Hinblick auf kulturelle Unterschiede, die in der Pflege und in der Arbeit zum Beispiel mit demenzkranken Menschen Schwierigkeiten bereiten könnten. Untersuchungen zu diesem Thema liegen nicht vor. Wohl aber Erfahrungen aus Einrichtungen, die mit Flüchtlingen arbeiten. Auch hier liegen Erfolge und Misserfolge nah zusammen – was bekanntermaßen kein alleiniges Kennzeichen der Zusammenarbeit mit Geflüchteten ist. Konflikte durch sprachliche Missverständnisse sind häufig. Aufgaben werden nicht richtig verstanden (und aus Scheu wird oft auch nicht genauer nachgefragt) und daher ungenügend erledigt bzw. Informationen verfälscht weitergegeben. Das macht deutlich, dass eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden, z.B. im Rahmen einer interkulturellen Schulung, nötig ist. Eine Erwartungshaltung, sich auf Menschen mit sprachlichen Unzulänglichkeiten nicht um- und einstellen zu müssen, birgt ein hohes Konfliktpotential und wird der aktuellen Situation in der Pflege nicht mehr gerecht.

Weit weniger schwierig scheint sich der Kontakt zwischen Geflüchteten und Bewohner/innen darzustellen, auch wenn die Sprachkompetenz noch Mängel aufweist. Hier erfolgen Brückenschläge

Der Erwerb von Deutschkenntnissen und das Kennenlernen der deutschen Gepflogenheiten und Kultur sind Aufgaben, bei denen Geflüchtete Unterstützung brauchen. Daraus zu schließen, dass spezielle Ausbildungskonzepte für Geflüchtete entwickelt werden müssen, wäre jedoch falsch. Vielmehr gilt es, bestehende Konzepte an die besondere Situation von Geflüchteten anzupassen.

Wegweisender Schulversuch

Das Land Baden-Württemberg hat 2014 mit der »Zweijährigen Berufsfachschule für Altenpflegehilfe« mit Intensiv-Deutschkurs einen Schulversuch aufgelegt, der sich insbesondere an Migranten richtet und an über 20 Schulen umgesetzt wird. Dies ermöglicht Migranten und Geflüchteten, die nur über geringe Deutschkenntnisse verfü-

gen, eine auf zwei Jahre gestreckte Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer(in). Das Besondere dabei ist die Verknüpfung der zentralen Themen berufliche Ausbildung, sprachliche Qualifizierung und kulturelle Einbindung. Zudem kann in begründeten Einzelfällen der Hauptschulabschluss im Rahmen dieser Ausbildung erlangt werden: Die Schule kann nach bestandener Abschlussprüfung einen gleichwertigen Bildungsstand bestätigen.

Eine Pflegeausbildung mit intensivem Deutschunterricht (vorausgesetzt werden Kenntnisse auf dem Niveau der Stufe A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens) und staatsbürgerlich-politisch-kulturellem Bildungsanteil ist nicht nur auf dem aktuellen Hintergrund der Flüchtlingsintegration sinnvoll. Die Verbindung von fachlicher und sprachlicher Ausbildung wie auch die Auseinandersetzung mit Werten und Normen einer toleranten pluralistisch-demokratischen Gesellschaftsordnung werden für eine Ausbildung in Deutschland als Einwanderungsland auch in Zukunft unabdingbar sein.

Die Ausbildungsduldung gilt es zu sichern

Die Angst vor Abschiebung ist für Geflüchtete wie auch für Schulen und Einrichtungen ein großes Hindernis. Einrichtungen brauchen Planungs-, Geflüchtete emotionale Sicherheit, um sich auf ihre Ausbildung konzentrieren zu können. Hier spielt die »Ausbildungsduldung«, die sogenannte 3+2 Regelung, (siehe Kasten) eine entscheidende Rolle.

Ausbildungsduldung nach dem Integrationsgesetz (sog. 3+2 Regel):

Auszubildende in einer schulisch oder beruflich qualifizierten, **mindestens zweijährigen** Ausbildung, erhalten einen sicheren Aufenthaltsstatus für die Gesamtdauer der Ausbildung. Bei anschließender ausbildungsadäquater Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre erteilt (sog. »3+2-Regel«, also -im Normalfall- 3 Jahre Ausbildung + 2 Jahre Aufenthaltsrecht).

Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD findet sich dazu folgender Passus: »Die 3+2-Regelung für Auszubildende wollen wir bundeseinheitlich anwenden. Diese Regelung zielt auf die Ermöglichung eines Zugangs zu einer qualifizierenden Berufsausbildung mit einer Duldung. Dieses Ziel darf nicht durch eine zu enge Anwendung des Beschäftigungsrechts für Geduldete unterlaufen werden. Diese Regelung wollen wir auch auf staatlich anerkannte Helferausbildungen anwenden, soweit daran eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf anschlussfähig ist. Eine Ausbildungszusage muss dabei vorliegen. Bei alledem wollen wir zusätzliche Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme vermeiden.«

Auszubildende in einer schulisch oder beruflich qualifizierten, mindestens zweijährigen Ausbildung erhalten nach dem Integrationsgesetz einen sicheren Aufenthaltsstatus für die Gesamtdauer der Ausbildung und, wenn sie im Beruf tätig sind, noch für zwei weitere Jahre. Keine Anwendung findet die Ausbildungsduldung jedoch auf die einjährige Pflegehelferausbildung. Ebenso kann sie

tungen erhalten langjährige Planungssicherheit. Nicht zuletzt geht es darum, die Verknüpfung der Helferausbildung mit der Fachkraftausbildung zu intensivieren und Menschen für die Fachkraftausbildung zu motivieren.

Die Erfahrungen im Rahmen des Schulversuches sind sehr überzeugend: Offensichtlich ist hier die Motivation der Auszubildenden überaus hoch; Schüler/

und umfassend qualifiziert werden, die Unterstützungsbedarf haben. Eine ausreichende finanzielle Ausstattung der Ausbildung ist vorauszusetzen, wenn es ernsthaft darum gehen soll, dem Fachkraftmangel entgegenzuwirken. Im Falle der Migrantenausbildung, wäre hier eine komplette Übernahme der Kosten durch die Länder richtungsweisend.

»Die Verknüpfung von Bildungserfolg und Bleibeperspektive ist ein hochwirksames Instrument«

nicht auf die »zweijährige Berufsfachschule für Altenpflegehilfe« mit intensivem Deutschkurs angewendet werden, da diese »nur« wegen des Deutschunterrichts auf zwei Jahre erweitert wurde.

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder hat im Dezember 2017 einstimmig zugestimmt, die Ausbildungsduldung für geflüchtete Auszubildende ohne Schutzstatus auch auf die einjährige Helferberufsausbildung auszuweiten. Leider hat Anfang des Jahres das Innenministerium auf Anfrage verlauten lassen, dass die Bundesregierung keinerlei Ausweitung plant – ein herber Rückschlag für Geflüchtete, Einrichtungen und Schulen, die große Hoffnungen in eine Ausweitung gesetzt hatten. Die Caritas setzt sich dafür ein, dass es dabei nicht bleibt.

Bei der dreijährigen Pflegefachkraftausbildung kommt die Ausbildungsduldung zur Anwendung. Jedoch ist der direkte Start in die Fachkraftausbildung (ohne die vorgeschaltete Altenpflegehilfeausbildung) für viele Bewerberinnen zu schwer.

Eine Möglichkeit dieses Dilemma zu umgehen ist, nur anerkannte Geflüchtete zur Ausbildung zu zulassen. Andererseits sind gerade die Flüchtlinge, die sich über einen Ausbildungsplatz die Möglichkeit einer Bleibeperspektive in Deutschland erschließen können, auf besondere Weise motiviert. Hier kann der Abschluss eines vier- bzw. fünfjährigen Ausbildungsvertrags, der die »zweijährige Berufsfachschule« sowie die Fachkraftausbildung umfasst, Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Damit profitieren Geflüchtete von der Ausbildungsduldung und Einrich-

innen in den Migrantenkursen zeichnen sich durch ein hohes Maß an Zielorientierung, Lernbereitschaft, Solidarität untereinander und Begeisterung aus. Die hohe Motivation der ausländischen Auszubildenden liegt auch in der Erkenntnis, dass der Abschluss dieser Ausbildung ihnen die einmalige Chance bietet, in Deutschland bleiben zu können. An diesem Beispiel wird deutlich, dass die Verknüpfung von Bildungserfolg und Bleibeperspektive ein hochwirksames Instrument ist, insbesondere auch im Hinblick auf die Leistungsmotivation von geflüchteten Menschen.

Finanzierung und Praxis des Ausbildungsgangs

Durch die zweijährige Ausbildung entstehen zusätzliche Kosten. Einerseits für

»Viele Geflüchtete haben eine hohe Wertschätzung für das Alter«

die notwendige Begleitung durch eine/n Sozialarbeiter/in sowie den größeren organisatorischen Aufwand. Denkbar ist hier die Begleitung der Geflüchteten auch über eine Kooperation mit Integrationsmanagern der Kommune oder des Landkreises. Fördermittel, wie zum Beispiel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF), sind unabdingbar.

Wenn es in Zeiten des akuten Fachkraftmangels darum geht, Menschen für die Pflege zu gewinnen, müssen auch Menschen in die Ausbildung integriert

Förderinstrumente bei schulischen Ausbildungen eingeschränkt

Damit Migranten und Geflüchtete die Ausbildung meistern, brauchen sie Unterstützung. Im Rahmen von dualen bzw. anerkannten betrieblichen Ausbildungen gibt es im Rahmen des SGB III Instrumente der Unterstützung, die größtenteils nicht auf die Pflegehelferausbildung angewendet werden können – z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen (§§ 75 ff SGB III) oder die Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III). Dies ist insbesondere deshalb problematisch, weil die Pflegehelferausbildung das Sprungbrett in die Fachkraftausbildung sein kann und die Unterstützung insbesondere zu Beginn der Ausbildung notwendig ist. Im Rahmen einer »assistierten Ausbildung«, die bundesweit jedoch nur für betriebliche Ausbildungen angewendet werden kann, wird der Übergang in eine Ausbildung, deren erfolgreicher Abschluss und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt. Sprach- und Bildungsdefizite werden abgebaut und Kenntnisse und Fähigkeiten, zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses vermittelt.

Seit 2016 fördert der ESF im Rahmen eines Modellprojektes in Baden-Württemberg das Konzept der assistierten Ausbildung erstmals auch im Bereich der schulischen Ausbildung für Berufe der Pflegehilfe und Alltagsbetreuung – mit sehr guten Erfahrungen. Gerade weil andere Förderinstrumente für die Altenpflegehelferausbildung nicht zur Anwendung kommen, wäre eine Öffnung der Assistierten Ausbildung für die Pflegehelferausbildung auch in anderen Bundesländern ein wichtiges Signal. ■