

FACHKRÄFTE

Flüchtlinge für soziale Berufe gewinnen



VON CLAUDIA KARSTENS

Die Autorin ist Sozialjuristin (LL.M.) und Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit im Paritätischen Gesamtverband mit dem Schwerpunkt junge Geflüchtete, junge Migrantinnen und Migranten.
www.der-paritaetische.de

Die Freie Wohlfahrtspflege ist ein bedeutsamer Arbeitgeber und auf der Suche nach Fachkräften. Es sollte also nahe liegen, junge geflüchtete Menschen für soziale Berufe zu gewinnen.

Der Paritätische Wohlfahrtsverband bietet mit seinen bundesweit mehr als 10.000 Mitgliedsorganisationen und über 700.000 Beschäftigten ein erhebliches Beschäftigungspotenzial. Der Verband sieht es gleichermaßen als Ausdruck einer vorausschauenden Personalpolitik wie auch seiner gesellschaftlichen Verantwortung an, geflüchteten Menschen in seinen Fachbereichen geeignete Beschäftigungschancen zu eröffnen.

Der Fachtag »Junge Geflüchtete für soziale Berufe gewinnen« des Paritätischen Gesamtverbandes am 20. September 2017 in Berlin hatte deshalb das Ziel, Organisationen für die Ausbildung junger Geflüchteter zu interessieren. Die rund 40 Teilnehmenden aus den Bereichen Altenhilfe, Altenpflege und Kindertageseinrichtungen erhielten einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen junger Geflüchteter sowie über Unterstützungsangebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

sich bereits auf den Weg gemacht haben, jungen Geflüchteten mit noch geringen Deutschkenntnissen eine Ausbildung in der Altenhilfe oder in der Kita zu ermöglichen. Aus der Veranstaltung können interessierten Trägern dazu wichtige Informationen und Empfehlungen auf den Weg gegeben werden.

Tipp 1: Kooperationsverbünde bilden und übergreifende Koordinierungsstellen einrichten

Der Paritätische Wohlfahrtsverband setzt sich bereits seit einiger Zeit mit den Themen »Fachkräftemangel« und »Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen« auseinander und knüpft mit der Frage, wie junge Geflüchtete für soziale Berufe gewonnen werden können, an seine bisherigen Diskussionen an.

Dem Verband bekannte Projekte wie »Integration Schiene« der Stiftung Bahn-Sozialwerk (1) oder »welcome@health-

»Geflüchtete müssen sich oft durch einen Vorschriften-Dschungel schlagen, bevor sie einen Ausbildungsplatz besetzen können«

Der Erwerb der Fachsprache spielt sowohl in der Altenhilfe wie auch im Kitabereich eine entscheidende Rolle. Es ging bei dem Fachtag daher auch darum, gute Beispiele von verschiedenen Trägern in die Fläche zu tragen, die

care« der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen (2) zeigen bereits, wie hilfreich es ist, Kooperationsverbünde zu bilden sowie eine übergreifende Koordinierungsstelle einzurichten, um gemeinsam zu lernen und Synergien zu nutzen.

Bemerkenswert beim Projekt »Integration Schiene« ist, dass insgesamt 20 Unternehmen aus der Eisenbahnbranche im Rahmen des Projekts auf ein gemeinsam

Erfahrungen bei der Unterstützung Geflüchteter und ihrem Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt verfügen. Weiterhin können auch die Jugendmigrati-

das gegenseitige Kennenlernen. Die jungen Geflüchteten besuchen währenddessen auch schon die Berufsschule und mehr als die Hälfte der Absolventen münden auch in eine Ausbildung ein.

»Junge geflüchtete Männer können durch sportbasierte Ausbildungsangebote gewonnen werden«

definiertes getragenes Ziel – die gelingende Integration von geflüchteten Menschen in ihre Betriebe – hinarbeiten, obwohl sie ganz unterschiedliche Geschäftsziele und sogar zum Teil konkurrierende Wettbewerber sind.

Geflüchtete Menschen sind bislang nicht in großer Zahl im Kita- und Pflegebereich angekommen. Oftmals stellt sich noch die Frage, wie interessierte Betriebe und geflüchtete Menschen denn überhaupt zusammenfinden. Ein gutes Beispiel wie dies gelingt, ist das Projekt »Flüchtlingskoordinatorinnen für Unternehmen der Sozialwirtschaft« des Paritätischen in Thüringen. (3)

Tipp 2: Gemeinsam durch den »Dschungel« der rechtlichen Rahmenbedingungen und bestehende Netzwerke nutzen

Auf dem Fachtag erläuterte Tobias Klaus vom Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e. V. die Wirkungen des jeweiligen Aufenthaltsstatus. Die Thematik des Zugangs zur Ausbildung und zur Ausbildungsförderung ist nicht nur durch die Unterschiede je nach Aufenthaltsstatus der jungen Menschen schwer zu überblicken, sondern auch dadurch, dass die Förderinstrumente erst nach unterschiedlich langen Wartezeiten zur Verfügung gestellt werden (3, 12, 15 Monaten). (4)

Junge Geflüchtete müssen sich regelrecht durch einen »Dschungel« schlagen, um das Ziel eines Ausbildungsplatzes zu erreichen. Dabei helfe es laut Tobias Klaus, wenn der Arbeitgeber sich auch mit der Ausländerbehörde in Kontakt setze und den jungen Menschen bei der Erteilung einer Ausbildungsduldung unterstütze. Wichtig ist für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu wissen, dass sie bei diesem Prozess nicht allein sind und beispielsweise die Netzwerke »Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen« (5) über langjährige

onsdienste (6) sowie die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (7) vor Ort unterstützen.

Tipp 3: Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst und Einstiegsqualifizierung zur Vorbereitung auf die Ausbildung nutzen

In der Vorbereitung des Fachtags erwies sich das Finden guter Beispiele in der Altenhilfe im Vergleich zum Kitabereich als einfacher. Dies mag auch mit dem möglichen niedrighschwelligigen Einstieg über die Altenpflegehelfer-Ausbildung verbunden sein.

Im Kitabereich scheint die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse derzeit ein größeres Thema zu spielen als die Erstausbildung junger Geflüchteter. Derzeit liegt der Fokus dort darauf, junge Geflüchtete insbesondere auch sprachlich soweit vorzubereiten, dass sie die reguläre Ausbildung absolvieren können.

»Für etablierte Mitarbeitende müssen Möglichkeiten der Reflexion geschaffen werden«

Sowohl in der Altenhilfe wie im Kitabereich werden zur Vorbereitung auf die Ausbildung und insbesondere für das Erlernen der deutschen Sprache Möglichkeiten, wie das Absolvieren eines Freiwilligen Sozialen Jahres oder eines Bundesfreiwilligendienstes genutzt. (8)

Anita Leese-Hehmke vom Arbeitgeber-Service »Asyl« der Agentur für Arbeit Berlin berichtete, dass sich die Einstiegsqualifizierung als erfolgreiches Instrument für junge Geflüchtete bewährt hat. Das sechs- bis zwölfmonatige Praktikum ermögliche einen flexiblen Einstieg sowie

Tipp 4: Jungen Geflüchteten Orientierungskurse bieten, für die Altenhilfe und Kita werben

In den meisten Herkunftsländern der geflüchteten Menschen gibt es in der Regel keine institutionalisierte Altenpflege, wie wir sie in Deutschland kennen und somit sind Informationen zum Berufsbild »Altenpfleger/-in« erforderlich.

Der Caritasverband hat diesen Informationsbedarf aufgegriffen und in seinem Projekt »Integration von Flüchtlingen in die Pflege« arabischsprachige Videos in Kooperation mit dem selbst geflüchteten You-Tuber Firas Alshater zu den Themen »Pflege in Deutschland« und »Altenpfleger werden« erstellt. (9)

Schulleiter Marco Hahn von der Berufsfachschule Paulo Freire Schule im Zentrum Überleben (10) berichtete aus seinen Erfahrungen, dass viele junge Geflüchtete häufig noch unentschlossen sind, in welchem Bereich sie tätig sein möchten. Daher ermöglicht die Schule mittlerweile zunächst einen circa sechsmonatigen Pflegebasiskurs (11) und eine Ausbildungsvorbereitung bei Bedarf mit fachspezifischer Sprachförderung.

Ilknur Gümüş, vom Interkulturellen vom Beratungs- und Begegnungszentrum

aus Berlin stellte ihr Projekt »Vorbereitungskurs im Pflegebereich« vor, das bereits seit dem Jahr 2011 jährlich junge Menschen mit Migrationshintergrund in zwei Gruppen innerhalb von zehn Monaten auf die Pflegeberufe und auf das Einstellungsverfahren des Vivantes Netzwerk für Gesundheit vorbereitet. (12)

Für den Kitabereich stellte Dane Krause von der Gesellschaft für interkulturelles Zusammenleben e. V. aus Berlin den mittlerweile verstetigten Pädagogischen Orientierungskurs für Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung

vor. (13) Dieser ermöglicht es pädagogischen Fachkräften aus dem Ausland, in neun Monaten durch die Verknüpfung von Theorie und Praxis einen niedrigschwelligen Zugang zu Ausbildung oder Studium zu finden oder den Einstieg in den Erzieherberuf zu ermöglichen. (14)

hingegen schon und dementsprechend die Voraussetzung, überhaupt die Prüfungsfragen verstehen und erfolgreich beantworten zu können.

Die RheinFlanke gGmbH als Trägerin für Jugendarbeit und Flüchtlingshilfe beschäftigt sich schon länger mit der Frage,

die Potenziale junger Geflüchteter auch für den Altenhilfe- und Kitabereich zu heben. Es sind Beispiele wie die in der Tagung des Paritätischen vorgestellten, die Wege eröffnen, Menschen miteinander verbinden, das vermeintlich »Fremde« vertraut machen können und Integration sowie eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.

»Beim Projekt »Integration Schiene« arbeiten auch konkurrierende Unternehmen aus der Eisenbahnbranche zusammen«

Tipp 5: Kreative Ideen entwickeln und kleine Stellschrauben nutzen

Schulleiter Wolfgang Haug von der Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe des Eigenbetriebs »leben und wohnen« der Landeshauptstadt Stuttgart stellte das Modellprojekt »Zweijährige Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer/-in mit integriertem Deutsch-Integrationskurs für Menschen mit Migrationshintergrund« (15) vor, das derzeit 430 Menschen aus 56 verschiedenen Ländern an der Schule ausbildet. Hierzu gehören u. a. Geflüchtete aus Syrien, Afghanistan, Pakistan, Somalia, Nigeria, Mazedonien, Kosovo, Libyen, Gambia.

Die Kurse ermöglichen Personen mit noch geringen Deutschkenntnissen den Spracherwerb auf Level B1 oder B2 sowie den Abschluss zur Altenpflegehelfer-Prüfung innerhalb von zwei Jahren. Die Schulkosten trägt das Land Baden-Württemberg und die Ausbildungsvergütung übernimmt der Träger der Altenpflegeeinrichtung. 80 Prozent der Teilnehmenden bleiben in der Ausbildung zur Altenpflegefachkraft in weiteren zwei oder drei Jahren. Denn wenn die Altenpflegehilfeausbildung mit einem Notendurchschnitt von 2,5 oder besser abgeschlossen wird, können die Teilnehmenden direkt ins zweite Jahr der Altenpflegeausbildung wechseln.

Als kleine, aber wichtige Stellschraube, die es den jungen Geflüchteten ermögliche, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen, benannte Wolfgang Haug die Auswahl lebensweltorientierter Prüfungsthemen. So sei beispielsweise das Thema »Cybermobbing« jungen Geflüchteten nicht unbedingt bekannt, die Suche nach einem Praktikumsplatz

wie Männer zunehmend für soziale und erzieherische Berufe gewonnen und jungen Geflüchteten beispielsweise Anschlussmöglichkeiten an einen Bundesfreiwilligendienst geboten werden können.

Mitarbeiterin Natalie Zaiss aus Köln wies darauf hin, dass die sportbasierte Arbeitsweise des Trägers bereits zu einem hohen Männeranteil auf Mitarbeitenden- und Teilnehmendenseite geführt habe und der sportbasierte Zugang als Magnet identifiziert wurde. Sinnvoll sei es daher, eine zweijährige Ausbildung zum staatlich geprüften interkulturellen Sport- und Sozialassistenten in Kooperation mit einem Berufskolleg anzubieten, die bei erfolgreichem Abschluss, die Voraussetzung für die zweijährige Anschlussausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher bilden könnte. Aktuell steht der Träger in Verhandlungen zur Umsetzung seiner Idee.

Fazit: Viele Ideen für ein gelingendes Miteinander

Sandra Fink vom Clara Grunwald Kindergarten in Leonberg wies daraufhin, dass es um die Beibehaltung des Fachkräftegebots bei gleichzeitiger Öffnung für andere Qualifikationen gehen müsse, die beispielsweise geflüchtete Menschen mitbringen. Unabhängig vom Arbeitsfeld ist es auch wichtig, Räume zur Reflexion für Mitarbeitende zu schaffen, ihre interkulturelle Kompetenz sowie Vorurteilsbewusstheit zu fördern und hierfür ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Wie alle vorgestellten Beispiele deutlich gemacht haben, braucht es kluge Ideen, kreative Köpfe und den Willen engagierter Fachkräfte in Einrichtungen, Behörden und Institutionen, um

Anmerkungen

- (1) www.integraion-schiene.de
- (2) www.healthcare-nrw.de/start
- (3) www.paritaet-th.de/fuechtlingskoordinatoren-fuer-unternehmen-der-sozialwirtschaft
- (4) Siehe hierzu Arbeitshilfe des Paritätischen: »Der Zugang zur Berufsausbildung und zu den Leistungen der Ausbildungsförderung für junge Flüchtlinge und junge Neuzugewanderte«. www.der-paritaetische.de/schwerpunkte/fluechtlingshilfe/publikationen/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=68&cHash=dd45c78e41fb268770d6a89c76365cfa.
- (5) www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/E-F-Programme/bmas/2014-10-21-E-F-Integraionsrichtlinie-Bund.html
- (6) www.jugendmigrationsdienste.de
- (7) www.jobstarter.de/kausa
- (8) Gutes Beispiel hierfür, siehe Arbeiter-Samariter-Bund in Rheinland-Pfalz: www.asb-rp.de/wer-ist-der-asb/archiv/ein-jahr-bfd-fuer-gefluechtete
- (9) Diese finden Sie unter www.caritas.de/infopfleger
- (10) www.pflege-lernen.org
- (11) www.pflege-lernen.org/pflegebasis-kurse.html
- (12) www.ibbc-berlin.de/projekt-vorberereitung-pfege.html
- (13) <https://giz.berlin/courses/deutsch-fuer-paedagogische-berufe.htm>
- (14) Anlässlich der Tatsache, dass dringend auch mehrsprachige, pädagogische Fachkräfte benötigt werden, bietet GIZ e. V. in Berlin zusätzlich eine Weiterbildung zu Pädagogischen Assistenten sowie eine Fortbildung zum Interkulturellen Trainerin und zum Interkulturellen Trainer an, siehe <https://giz.berlin/courses/page1.hhtm>
- (15) www.leben-und-wohnen.de/fileadmin/mediathek/Downloads/APS_Flyer_Migrationskurs.pdf