LIGA
DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE
Spitzenverbände im Land Brandenburg

April 2024

Potenziale der Arbeitsmarktintegration ausschöpfen

Strategien zur nachhaltigen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in sozialversicherungspflichtige Arbeit im Land Brandenburg

Federführender Verband 2024/2025
Der Paritätische,
Landesverband Brandenburg e.V.

LIGA
DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE
Tornowstraße 48
14473 Potsdam

Telefon 0331 . 284 97 63
Telefax 0331 . 284 97 30
E-Mail info@liga-brandenburg.de
Web www.liga-brandenburg.de

AWO caritas Deutsches Rotes Kreuz Diakonie PARITÄT ZWST

Unser Ziel: Wir wollen das Potenzial der Menschen mit Migrationshintergrund in Brandenburg heben! Wie kann das gelingen?

Im Land Brandenburg fehlen bis 2030 rund 44.000 Pflegekräfte und in den Gesundheits- und Sozialberufen, im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege ist die Fachkräftelücke bereits täglich und zum Teil dramatisch spürbar.

Dabei ist der gesamte Sozialbereich von erheblicher Relevanz für einen attraktiven Wirtschaftsstandort und gute Lebensbedingungen. Ohne ausreichende Arbeits- und Fachkräfte in Kitas, in stationären und ambulanten Alten- und Pflegeeinrichtungen, der Kinder- und Jugendhilfe, den verschiedenen Arten von Beratungsstellen, in der Behindertenhilfe, der Schulsozialarbeit, der Angebote der Integrationsarbeit, den Migrationsdiensten und in der gesamten sozialen Infrastruktur verliert Brandenburg seine Attraktivität als Lebens- und Arbeitsort!

Zudem hat das Fehlen von Arbeitskräften in diesen Bereichen unmittelbare Auswirkungen auf alle anderen Branchen: Ist das Angebot an Gesundheits- und Pflegedienstleistungen und in der Kinderbetreuung eingeschränkt, führt dies zu Ausfällen des Personals auch in anderen Berufsfeldern.

Das Land Brandenburg hat mit der Fach- und Arbeitskräftestrategie und vielen Programme und Initiativen bereits gute Grundlagen geschaffen. Doch vieles läuft parallel und ohne ausreichende Abstimmung miteinander. Die Zugänge zu Informationen und Beratungsangeboten sind sowohl für Arbeitgeber als auch Bewerber oftmals nicht bekannt.

Auch die Anwerbeoffensive ist ein wichtiger Baustein, doch der Weg aus dem Ausland ins Land Brandenburg dauert lange, ist von vielen behördlichen Hindernissen gekennzeichnet und erzielt kaum die gewünschte stabile und dauerhafte Bindung.

Um möglichst schnell den hohen Bedarf in den Sozial- und Pflegeberufen abzumildern, und somit auch eine bessere Bleibeperspektive für alle Branchen zu schaffen, bedarf es eines strategisch zielgerichteten Vorgehens. Unser Ansatz: Die Konzentration auf das Potenzial von bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund. Auch hierbei sind die Hürden hoch und erfordern starken politischen Willen zur Gestaltung eines neuen Wegs der Arbeitsmarktintegration.

Eine künftige Landesregierung muss alle an der Arbeitsmarktintegration beteiligten Kräfte bündeln und die Rahmenbedingungen im Land Brandenburg insgesamt deutlich verbessern, um gelingende Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen!

Wie groß ist das Arbeitsmarktpotenzial von in Brandenburg lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte?

Von den rund 272.000 Menschen mit Migrationshintergrund, die in Brandenburg leben (Mikrozensus 2022), sind etwa 123.000 Menschen erwerbstätig. Im Jahr 2023 übten davon 96.390 Menschen eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aus. Die Bundesagentur für Arbeit ermittelt im Januar 2024 für Brandenburg rund **27.000 Arbeitsuchende mit ausländischer Staatsangehörigkeit**, vor allem jene im Kontext Fluchtmigration aus Drittstaaten. Hinzukommen rund **13.500** sogenannte „**Nichterwerbspersonen**" aus den Asylherkunftsländern und der Ukraine, die aufgrund von Qualifizierung, Integrations- und Sprachkursen noch nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, aber auch aufgrund von fehlender Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen gebunden sind. Dieses Potenzial, gilt es für den Brandenburger Arbeitsmarkt zu heben!

Unsere Erfahrung zeigt, dass in Brandenburg lebende Menschen mit Migrationsgeschichte zum überwiegenden Teil arbeiten wollen. Aber sie erfahren Hindernisse in unserer Verwaltung, unserem Anerkennungssystem und der Akzeptanz in den Unternehmen und Betrieben. Damit schaffen wir selbst ein ungenutztes Potenzial an Arbeits- und Fachkräften, denn ausländische Beschäftigte üben häufiger einfache Tätigkeiten aus. So waren 2023 in Brandenburg nur 15 Prozent aller Deutschen, aber 39 Prozent aller Ausländer in Helfertätigkeiten beschäftigt. Viele davon trotz guter Qualifikationen aus ihren Herkunftsländern.

Es muss zentrale Aufgabe einer künftigen Landesregierung sein, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um potenzielle Fachkräfte in den Brandenburger Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür gilt es, Bürokratie zu verringern und Ermessensspielräume auszuschöpfen. Der Weg muss lauten: Menschen in gute Arbeit vermitteln und durch Qualifizierung ihre Kompetenzen weiterentwickeln und Integration vor Ort fördern.

Was gelingt bereits gut?

Mit der Fach- und Arbeitskräftestrategie und der Landesintegrationsstrategie wurde ein guter politischer Rahmen geschaffen, um Fachkräfte zu gewinnen, zu bilden und zu halten. Darüber hinaus gibt es bereits viele gute Netzwerke und Anlaufstellen, die Integration fördern, informieren, vermitteln, unterstützen und versuchen, bessere Strukturen zur Unterstützung aufzubauen. Besonders hervorzuheben sind hier:

- Das **IQ-Netzwerk Brandenburg** (www.brandenburg.netzwerk-iq.de) verfügt über eine langjährige Erfahrung in der Integration, baut diese kontinuierlich aus und ist ein kompetenter Partner in der Region. Die IQ-Servicestellen für Fachkräfteeinwanderung Süd-Ost und Nord-West beraten Unternehmen und Fachkräften zur Fachkräfteeinwanderung, sind aktiv in der Regionalen Netzwerkbildung beteiligt und fördern Integrationsmanagement. Alle IQ-Angebote, auch die im Bereich Berufsanerkennung, Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, sowie beruflicher Qualifizierung sind allerdings durch den ESF-Fonds nur bis 2025 finanziert.
- Die **betriebliche Begleitagentur bea-Brandenburg** (www.bea-brandenburg.de) unterstützt Betriebe, die Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung ausbilden, qualifizieren und beschäftigen (möchten) oder die die interkulturelle Zusammenarbeit ihrer Teams verbessern möchten.
- Die Fachstelle **Migration und Gute Arbeit** (www.rightsatwork.de) bietet sozial-, arbeits- und aufenthaltsrechtliche Beratung an und berät bereits hier arbeitende Menschen mit Migrationshintergrund aus EU-Staaten sowie Drittstaatsangehörige und trägt dazu bei, menschenwürdige und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen.

- Die bundesgeförderten Beratungsprogramme und die landesfinanzierten **Migrationssozialarbeitsprojekte** bieten Unterstützungs-, Beratungsangebote für den Integrationsprozess und sind mit einer breiten Palette an Angeboten kompetenter Ansprechpartner für die Zielgruppe in Brandenburg. Der überwiegende Teil dieser Projekte ist gefördert und befristet.
- Acht Standorte kommunaler **Welcome Center** sind im Rahmen des Projekts "Willkommen in Brandenburg" vorgesehen und sollen in der Region Menschen mit Migrationsgeschichte beim Zugang in den Arbeitsmarkt unterstützen. Auch dieses Projekt ist befristet durch den ESF-Fonds gefördert.

Unsere Erfahrung zeigt: Alle oben genannten Projekte leisten erfolgreiche Arbeit, jedoch kaum aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit mit bereits vorhandenen Strukturen. Zudem stehen sie nicht in allen Landesteilen gleichermaßen zur Verfügung, sind meist befristet und nicht dauerhaft finanziert. Und: Durch die Bindung von Mitteln der Kommunen für die Kofinanzierung, wie beispielsweise bei den Welcome Centern, werden andere Projekte, zum Beispiel der Freien Wohlfahrtspflege, nicht unterstützt. Das gefährdet das verfassungsrechtliche Wunsch- und Wahlrecht, verhindert die Fortführung bewährter Hilfestellungen und somit den Verlust wertvollen Know hows.

Wo liegen die größten Hürden, um Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeit zu bringen?

Anerkennung von Berufsabschlüssen, Studiengängen und Berufserfahrungen

- Benötigt wird dringend ein Beschleunigungsschub beim Anerkennungsverfahren über alle Verwaltungsebenen hinweg. Mögliche Ermessensspielräume müssen stärker genutzt werden. Wir können es uns nicht länger leisten, das Potenzial arbeitsfähiger und –williger Menschen nicht zu nutzen!
- Ob Quereinsteiger*in, Helfer*in, ob mit geringen Sprachkenntnissen oder niedrigem Bildungsabschluss, Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits hier leben, müssen schnell und unkompliziert die Möglichkeit erhalten, sich weiterzubilden und höhere Berufsabschlüsse zu erlangen. Die Möglichkeiten dazu müssen praxiskompatibel und zeitlich flexibel sein.
- Um die gesetzlichen Qualifizierungsanforderungen, z.B. im Bereich Pflege und im Kinder- und Jugendbereich zu erfüllen, braucht es aufeinander aufbauende Qualifizierungsbausteine, die es auch Quereinsteigern und geringqualifizierten Menschen ermöglichen, die geforderten Fachkompetenzen in Zwischenschritten zu erreichen.

Unterstützung bei der betrieblichen Integration

- Integration ist ein fortlaufender Prozess, es werden verlässliche Unterstützungsstrukturen gebraucht, die nicht mit Ende einer Förderperiode wieder auslaufen. Ohne eine verlässliche und langfristig gesicherte Begleit- und Unterstützungsstrukturen werden soziale Träger und Unternehmen das Risiko scheuen, sich in diesem Arbeitsfeld zu engagieren und eigene Angebote zu entwickeln.
- Mit der kontinuierlichen Finanzierung von Begleitstrukturen für Arbeitgeber bei der betrieblichen Integration durch Integrationslotsen oder diversitätsgeschulte Unterstützungssysteme wird auch eine erfolgreiche Hinführung in Berufe gelingen.

Begleitung bei der Integration in den Alltag

- Gelingende Arbeitsmarktintegration endet nicht an Feierabend! Sie ist eine Aufgabe, die neben wirtschaftlicher auch von zivilgesellschaftlicher Seite gestützt werden muss. Und es braucht ein breites und sichtbares politisches Bekenntnis: Menschen mit Migrationsgeschichte sind Willkommen im Land Brandenburg!
- Ohne ausreichende personelle, diversitätsgeschulte Begleitung ist die Gefahr groß, dass neu gewonnene Mitarbeitende der Region wieder den Rücken kehren. Es braucht Rahmenbedingungen, die beim Ankommen und auf dem Weg in den Alltag unterstützen.
- Für die gute Integration von Menschen mit Migrationshintergrund braucht es verlässlich finanzierte Ressourcen, um durch Mentoringprogramme, Patenschaftsprojekte, „Kümmerer" und feste Ansprechpartner*innen im Alltag, wie bspw. bei Behördengängen, und darüber hinaus zu unterstützen.

Vernetzung und Koordination

- Die Vielzahl der bereits vorhandenen Angebote zeigt in der Praxis auch eine Problematik: Es fehlt an Vernetzung und Koordination und einer Zielstellung, mit welchen Schwerpunkten gearbeitet und beraten werden muss.
- Ob bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen, der Entwicklung und Bereitstellung von Integrations- und Sprachkursen oder Kita- und Schulangeboten – Arbeitsmarktintegration erfordert die Zusammenarbeit über die Zuständigkeiten von Ministerien und Verwaltungen hinweg!

Arbeitsmarktintegration braucht dauerhafte, innovative und flächendeckende Strukturen

Das Potenzial von in Brandenburg lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte ist vorhanden und muss nur gehoben werden. Zudem muss man kein Prophet sein, um zu erkennen, dass auch künftig Menschen mit Migrationsgeschichte nach Brandenburg kommen und in allen Wirtschaftsbereichen dringend gebraucht werden. Es ist also nicht zu spät, nachhaltige Strukturen aufzusetzen, die durch Arbeitsmarktintegration von bereits in Brandenburg lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte den Fachkräftemangel abmildern können.

- **Wir fordern die künftige Landesregierung auf, die vorhandenen Angebote zu verstetigen und für eine verlässliche und dauerhafte Finanzierung zu sorgen. Zusätzlich müssen aufeinander abgestimmte und flächendeckende Strukturen geschaffen werden, um Menschen mit Migrationsgeschichte die bereits in Brandenburg leben in Erwerbsarbeit zu bringen!**
- **Das kann nur mit einer Ressort- und Ebenen übergreifenden Landes-Koordinierungsstelle „Integration vor Ort" gelingen. Die Landes-Koordinierungsstelle „Integration vor Ort" wirkt auf Landesebene und dezentral mit Kontaktstellen vor Ort in der Region. Sie bündelt alle Kräfte für die dringend benötigte Steuerung von Angeboten und sorgt als kompetenter Anlaufpunkt, u.a. für Arbeitgeber, für die Koordination der Förderstrukturen in den Landkreisen und kreisfreien Städten. Ihr oberstes Ziel: Der Erhalt, die Vernetzung und innovative Ausbau vorhandener guter Strukturen und Kompetenzen. Es bietet sich an, hierfür die entstehenden Strukturen der Welcome Center und der vorhandenen Beratungsangebote zu nutzen und deren Kompetenzen auszubauen. Eine Landes-Koordinierungsstelle „Integration vor Ort" benötigt ausreichende Ressourcen, hierfür sind geschätzt Landesmittel in Höhe von 800 T€ bis 1 Mio. € vonnöten!**

Anlage „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte in Sozial-, Erzieher- und Pflegeberufe: Was sind die stärksten Hinderungsgründe in der Praxis?“

Auf der Grundlage von Abfragen und Expertise innerhalb der Brandenburger Wohlfahrtsverbände haben wir ergänzend zu diesem Positionspapier eine Übersicht der Hinderungsgründe für Menschen mit Migrationsgeschichte bei der Arbeitsmarktintegration zusammengetragen.

Kontakt

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg
info@liga-brandenburg.de

Anlage:

Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte in Sozial-, Erzieher- und Pflegeberufe: Was sind die stärksten Hinderungsgründe in der Praxis?

LIGA
DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE
Spitzenverbände im Land Brandenburg

Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte in Sozial-, Erzieher- und Pflegeberufe: Was sind die stärksten Hinderungsgründe in der Praxis?

Auf der Grundlage von Abfragen und Expertise innerhalb der Brandenburger Wohlfahrtsverbände.

Fachliche Hinweise für alle sozialen und pflegerischen Berufsfelder:

Was benötigen Arbeitgeber?

- Schulung der Mitarbeiterschaft und der Führungskräfte im Bereich „Interkulturelle Kompetenz“ idealerweise vor dem Einsatz von Menschen mit Migrationshintergrund, Stichwort: Mitnahme der Belegschaft
- Diversitätsorientiertes Personalmanagement (um die Vielfalt in einer Organisation zu fördern und zu nutzen, auch für ältere oder beeinträchtigte Mitarbeitende hilfreich)
- Unterstützung von betriebsinternen Prozessen bei der Integration von Mitarbeitenden (Onboarding, Gestaltung des Integrationsprozesses, Weiterentwicklung)
- Ein Überblick über vorhandene Unterstützungsangebote, bspw. als Online-Angebot mit Ansprechpartner*innen vor Ort
- Verbessertes Anerkennungsverfahren von Qualifikationen
- Fachbezogene Deutschkurse sind für die Qualifizierung im Sozial- und Pflegebereich unabdingbar!

Wie können Verbesserungen aussehen?

- Integrationsleistungen der Träger und Einrichtungen werden als zusätzliche Leistungen anerkannt und finanziell gefördert, Begleitstrukturen in den Einrichtungen (Integrationslotsen, Buddy-Systeme, Mentoringprogramme, Diversitybeauftragte) sind entstanden und helfen bei der täglichen Integration, das Team hat sich gemeinsam weiterentwickelt.
- Instrumente der betrieblichen Integration und Best Practice-Beispiele werden im Land geteilt und es gibt eine rege Vernetzung und Austausch.
- Ermessensspielräume bei der Anerkennung von Abschlüssen werden genutzt.
- Fachbezogene Deutschkurse in verschiedenen Formaten sind mit leichten Zugängen auch in ländlichen Regionen nutzbar.
- Entwicklung von aufeinander aufbauenden Qualifizierungsbausteine in den reglementierten Berufen, um Teilqualifizierungen zu ermöglichen und einen nachhaltigen Einstieg in die Arbeitsfelder zu ermöglichen.

- Willkommens- und Bleibekultur setzt auf alle im Sozialraum befindlichen Akteure (Politik, Vereine, Verbände, Kirchengemeinden und Zivilgesellschaft), um Hilfe bei der Suche nach günstigem Wohnraum, Einbindung in vorhandene Strukturen und beim kulturellen Austausch und der Einbindung von den Menschen mit Migrationshintergrund auch zu profitieren.

Beispiele für Herausforderungen im Berufsfeld Migration und Integration

- Anerkennung: Träger sind verpflichtet die Mitarbeitenden nachzuqualifizieren (Rechtsgrundlagen, Case Management, Grundlagen der Gesprächsführung, usw.), trotzdem werden diese Qualifikationen oft in den anderen Bereichen der sozialen Arbeite nicht anerkannt, damit fehlt Durchlässigkeit zu anderen Bereichen und Fachkräfte können bei Projektende nicht weiterbeschäftigt werden. Die Folge: viele hochqualifizierte Fachkräfte verlassen den sozialen Sektor ganz.
- Gleichwertige Bezahlung: Häufig wird schlechter entlohnt auf Grund abweichender, aber im Ausland erworbener Qualifikationen (Stichwort „Scheitern“ des Bologna Prozesses).

Beispiele für Herausforderungen im Berufsfeld Rehabilitation

- Notwendigkeit der Verkürzung von Anerkennungsfristen und Einführung von Übergangsregelungen während der Wartezeit, auch bezogen auf die Sprachkenntnisse.
- Regelungen für Quereinsteiger: Teilhabefachkräfte als 2-jährige Ausbildung konzipieren mit (Teil-) Anerkennung auf die Fachkraftquote

Beispiele für Herausforderungen im Berufsfeld Alten- und Krankenpflege

- Fehlende Refinanzierung von Stellenanteilen für die Koordinierungs- und Integrationsarbeit.
- Fehlender niedrigschwelliger Einstieg in die Berufsbildungskette.
- Unterstützungsnetzwerke für Langzeitpflegeeinrichtungen, bspw. durch Bildung regionaler Integrationsverbünde.
- Fehlender Fokus auf Quartiersbildung, bzw. Sozialraumgestaltung (bspw. im Rahmen des Pakts für Pflege).
- Würdigung der Integrationsleistungen von kleinen und mittleren Unternehmen.

Beispiele für Herausforderungen im Berufsfeld Kinder- und Jugendhilfe

- Fehlende Unterstützung beim Recruiting und der Anwerbung.
- Fehlende Ressourcen für Einarbeitung, Ausbildung und Anleitung.
- Fehlende, oder zu geringe Ressourcen für Supervision und Coaching.
- Fehlende berufsbegleitende Ausbildung für Berufseinsteiger*innen und/ oder Quereinsteiger*innen.
- Die Ausbildungsvergütung muss existenzsichernd sein.
- Fehlende Durchlässigkeit der Systeme.

Beispiele für Herausforderungen im Berufsfeld der Sozialberatungsstellen und im allgemeinen sozialen Bereich

- Fehlende Anerkennung von Berufserfahrung in der praktischen Arbeit.
- Kostenfreie Qualifizierungsmaßnahmen (Baukastenprinzip) in den jeweiligen Arbeitsfeldern.
- Fehlende langfristige Perspektiven jenseits der Projektförderung.
- Fehlende Aufklärung zu Berufsbildern und Berufsanforderungen (Öffentlichkeitskampagne).
- Fehlende speziell auf soziale Berufe und die Lebenssituation Zugewanderter zugeschnittene Angebote zur Einstiegsqualifizierung mit entsprechender Finanzierung.

Kontakt

Sigrid Rosenbusch
Vorsitzende des LIGA-Fachausschusses ARBEIT UND EUROPA
s.rosenbusch@caritas-berlin.de