„Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in die Sozial- und Gesundheitswirtschaft in Rheinland-Pfalz“

Erkenntnisse nach einem Jahr LIGA-Initiative

Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e.V. startete im Frühjahr 2017 in Kooperation mit dem rheinland-pfälzischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit die Initiative zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen in die Arbeitsfelder der Sozial- und Gesundheitswirtschaft.

Mit dem Projektbaustein 1 „Individuelle Integrationsförderung“ setzt die Initiative auf praxisnahe Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, längerfristige Vorqualifizierungen zur Heranführung an die Berufsausbildung in sozialen und Gesundheitsfachberufen, Einstiegsqualifikationen und weitere Maßnahmen. Die Initiative startete an drei Pilotstandorten im Großraum Koblenz, in Kaiserslautern und Bad Kreuznach.

Der Projektbaustein 2 „Strukturelle Integrationsförderung“ zielt auf die Entwicklung von wirkungsvollen Handlungsansätzen auf Landesebene zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in die Berufe der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ab. Dieser Part wird gefördert vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz.

Die Ausgangslage

In den Jahren 2015 und 2016 kam es zu einer historisch hohen Flüchtlingszuwanderung nach Deutschland. Bis März 2018 wurden lt. BAMF ca. 1,4 Millionen Asylanträge gestellt. Aufgrund der andauernden Krisen und der unsicheren Entwicklung in den Herkunftsländern ist davon auszugehen, dass viele der geflüchteten Menschen dauerhaft in Deutschland bleiben möchten (vgl. BAMF-Kurzanalyse 1-2016).

Bei den Geflüchteten handelt es sich vornehmlich um junge Männer, vor allem aus den Ländern Syrien, Irak, Eritrea und Afghanistan stammt. Ca. 2/3 der Geflüchteten verfügen nach dem IAB über einen Schulabschluss, die berufliche Qualifikation wird allerdings deutlich geringer eingeschätzt (vgl. IAB-Forum v. 24.08.2017). Da die Bildungssysteme der Herkunftsländer mit denen in Deutschland nicht vergleichbar sind, sind viele Ausbildungsberufe – gerade im sozialpflegerischen Bereich – bei den Geflüchteten nicht bekannt. Mangelnde Deutschkenntnisse sowie die fehlende Qualifikation stellen die größten Hürden bei der Integration in den Arbeitsmarkt dar.

Die Situation in den Arbeitsfeldern der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ist geprägt von zunehmendem Fachkräftemangel. In diesem Kontext möchte die LIGA-Initiative – als eine von einer Vielzahl von Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel – geflüchtete Menschen über diese Arbeitsfelder informieren und sie dafür qualifizieren. Die Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere in der Pflege sind sehr gut und qualifizierte Personen treffen auf einen nachhaltigen Arbeitsmarkt. Mit den angebotenen Maßnahmen in den Pilotregionen erhalten geflüchtete Menschen niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten in eine qualifizierte Ausbildung.

Die Umsetzung

In den Pilotstandorten werden anhand des bestehenden Bedarfs und in Abstimmung mit der örtlichen Arbeitsverwaltung Maßnahmen zur Integrationsförderung ausgewählt (z.B. Berufsorientierung, Vorqualifizierung in den Bereichen Pflege u.a.). Sowohl vor als auch nach Abschluss des Asylverfahrens für Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive werden praxisnahe Maßnahmen (z.B. Hospitationen und Praktika), aber auch längerfristige Vorqualifikationen zur Heranführung an eine Berufsausbildung in sozialen und Gesundheitsfachberufen angeboten. Die Teilnehmenden finden Zugang in diese Maßnahmen sowohl über die Jobcenter als auch über die aufsuchende und nied-

rigschwellige Beratung durch haupt- und ehrenamtliche Unterstützungsstrukturen, z.B. in Willkommenscafés, Flüchtlingsunterkünften, Schulklassen, Migrationsberatungsstellen etc.

Aufgrund der Erfahrungen der Strukturellen Integrationsförderung in den ersten Monaten wurde ein weiterer Baustein zur Stärkung der Initiative auf operativer Ebene vor Ort in den Pilotregionen implementiert: Eine zusätzliche Projektstelle (Zeitraum November 2017 bis Februar 2019), aufgeteilt auf die drei Regionen, hat die Aufgabe

- Träger und Einrichtungen der Mitgliedsverbände als potentielle Arbeitgeber für Geflüchtete, zunächst im Rahmen von Praktikums- und Hospitationsplätzen zu gewinnen,
- Träger und Einrichtungen der Mitgliedsverbände bei der Hebung von Potenzialen im Hinblick auf Praktikums- und Hospitationsplätze zu unterstützen,
- konkrete und nach Möglichkeit dauerhafte Praktikums- und Hospitationsplätze zu akquirieren und
- Betriebspatinnen und -paten zu gewinnen und zu begleiten.

Pilotregion Mayen-Koblenz-Neuwied, Caritas Rhein-Wied-Sieg e.V.:

Die neu für die Zielgruppe entwickelte Maßnahme **„ObS - Orientierungsberatung sozialpflegerische Berufe“** dauert 3 Monate und startete erstmals im November 2017. Die Maßnahme wird fortlaufend für ca. 12-15 Teilnehmer*innen angeboten. Bis 31.03.2018 haben 27 Teilnehmer*innen die Maßnahme absolviert bzw. nehmen noch daran teil. Eine Anschlussmöglichkeit bietet die Maßnahme „Fit für die Pflege“, die der Caritasverband Rhein-Mosel-Ahr in Andernach anbietet. Im Nachgang zu der Maßnahme wird ca. 1/3 der Teilnehmer*innen erneut einen Sprachkurs besuchen, da diese noch kein B2-Niveau erreicht haben. Ein weiteres Drittel wird vss. in eine Ausbildung in Berufen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft einmünden.

Zum Schuljahr 2018/19 ist eine einjährige Vorqualifikation „Erzieherberufe“ anzubieten, die als Einstieg für die Ausbildung Sozialassistent*in bzw. Erzieher*in dient, in der Region geplant.

Über die Zusammenarbeit im örtlichen Netzwerk hat die Julius-Wegeler-Schule in Koblenz ein „BVJ Pflege“ für Geflüchtete bis 25 Jahre und ohne Schulabschluss entwickelt, das zum Schuljahr 2018/19 erstmals angeboten wird.

Im Zeitraum November 2017 bis März 2018 konnten im Rahmen der zusätzlichen 30%-Stelle Kontakt zu 55 Trägern und Einrichtungen aufgenommen und 27 Praktikumsplätze akquiriert werden.

Pilotregion Bad Kreuznach, Malteser Hilfsdienst e.V.:

Seit Januar 2018 wird die Maßnahme **„Qualifizierung in der Grundpflege und Betreuung nach § 53c SGB XI für Menschen mit Migrationshintergrund“** angeboten. Das erste Modul startete mit 11 Teilnehmer*innen. Eine zweite Maßnahme beginnt im Mai 2018. Von den 11 Teilnehmer*innen werden sieben Personen ein weiteres Modul der Qualifizierung absolvieren, zwei gehen in Ausbildung bzw. Arbeit im Pflegebereich.

Von November 2017 bis März 2018 konnten im Rahmen der zusätzlichen 30%-Stelle 109 Kontakte mit Trägern und Einrichtungen aufgenommen, 20 Praktikumsplätze akquiriert und 5 Betriebspaten gewonnen werden.

Pilotregion Kaiserslautern, DRK-Kreisverband Kaiserslautern-Stadt e.V.:

Das DRK hat in Kooperation mit dem örtlichen JC/Agentur die Maßnahme **„Finde deinen Job - Kompetenzfeststellung zur Arbeit im Rettungsdienst und in der Pflege“** für Geflüchtete entwickelt und bietet diese seit Frühjahr 2017 an. Die Maßnahme wird 2018 im Rahmen der LIGA-Initiative vss. zweimal jährlich angeboten. Bislang haben 20 Teilnehmer*innen die Maßnahme abgeschlossen, von denen acht Personen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft einmünden (Anstellung bzw. Praktikum in der Pflege und Ausbildung Rettungsdienst).

Es wurden von November 2017 bis März 2018 im Rahmen der zusätzlichen 40%-Stelle 47 Kontakte mit Trägern und Einrichtungen aufgenommen, 8 Praktikumsplätze akquiriert und 2 Betriebspaten gewonnen.

Erste Erkenntnisse und Folgerungen

Aus der bisherigen Arbeit in den Pilotregionen und auf Landesebene ergibt sich:

- Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wird ein jahrelanger Prozess für alle Beteiligten sein. Die Regionaldirektion geht davon aus, dass nach 5 Jahren etwa 50% und nach 15 Jahren vss. 70% eine Beschäftigung gefunden haben (vgl. Initiativen zur Arbeitsmarktintegration 2018/19, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland und MSAGD).
  ➔ Integration braucht Zeit und kostet Geld. Dies muss – auch wenn es schwierig ist – seitens der Politik immer wieder erklärt und dargestellt werden.
- Viele geflüchtete Menschen haben trotz absolviertem Integrationskurs noch erhebliche sprachliche Defizite, vor allem in der Schriftsprache. Das stellt eine große Hürde für fachliche Qualifizierung und den Zugang zum Arbeitsmarkt dar.
  ➔ Es braucht zeitnah ergänzende oder alternative Möglichkeiten für die berufliche Qualifizierung, ohne das Niveau der Ausbildung abzusenken. Beispiele hierfür können sein: zusätzliche Sprachförderstunden in den berufsbildenden Schulen, stundenweise Freistellung durch den Betrieb für ergänzenden Sprachkurs, mehr mündliche als schriftliche Prüfungen etc.
- Bei Geflüchteten fehlen oftmals Schulabschlüsse, was einen Einstieg in Ausbildung zunächst unmöglich macht.
  ➔ Es braucht flächendeckend flexiblere Zugänge und neue Angebote, in denen diese rasch nachgeholt werden können (z.B. Julius-Wegeler-Schule Koblenz mit Modellversuch „BVJ-Pflege“ für Flüchtlinge und Migranten bis 25 Jahre oder Caritas Mayen mit „Fit für die Pflege“).
- Insbesondere die Berufe der Altenpflege sind in den meisten Herkunftsländern wenig oder gar nicht bekannt.
  ➔ Geflüchtete müssen umfassend über die Voraussetzungen, Ausbildungsberufe, Chancen auf dem Arbeitsmarkt etc. informiert werden. Am besten erfolgt dies im Rahmen einer Orientierungsmaßnahme, die Praktika in verschiedenen Einrichtungen vorsieht. Wichtig sind bei der großen jüngeren Zielgruppe auch Informationen, die über soziale Netzwerke gesteuert werden (u.a. YouTube-Projekt des Deutschen Caritasverbands mit dem syrischen Blogger 3AL Maashi zum Thema Altenpflege in Deutschland, Kampagne #MakeADifference der PflegeGesellschaft RLP).
- Geflüchtete, die eine Ausbildung in der Pflege machen, brauchen eine Bleibeperspektive.
  ➔ Die Ausbildungsduldung nach dem Integrationsgesetz (sog. 3+2-Regel) muss auch auf die einjährige Helferausbildung ausgeweitet werden, um Geflüchteten und ihren Arbeitgebern (Planungs-)Sicherheit zu geben (vgl. Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vom Dezember 2017).
- Die Arbeit in den Pilotregionen zeigt, dass eine individuelle und kontinuierliche Begleitung der Geflüchteten vor Ort wesentlich zum Integrationserfolg beiträgt. Einrichtungen zeigen sich häufig erst dann offen für Praktika etc. von Geflüchteten, wenn es Ansprechpartner gibt, die die potentiellen Praktikanten kennen und persönlich vorstellen. Eine kontinuierliche Begleitung der Geflüchteten ist insbesondere nach Aufnahme einer Berufstätigkeit weiterhin entscheidend für ein Gelingen der Arbeitsmarktintegration. Die Erfahrung zeigt, dass die Beschäftigung häufig nach 3-4 Monaten abgebrochen wird. Eine kontinuierliche Begleitung, z.B. durch die Projektmitarbeiterin in der Pilotregion, würde dabei helfen, diese Abbrüche zu verringern.
  ➔ Weiterführung der LIGA-Initiative in den Pilotregionen und Finanzierung der Projektmitarbeiterinnen vor Ort.

- Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
  ➔ Die Verfahren zu Anerkennung dauern häufig lange. Für entsprechende Nachqualifizierung müssen mehr Plätze geschaffen werden. Auch lässt lt. IAB nur etwa ein Fünftel der Migranten mit beruflicher Qualifikation diese innerhalb von zwei Jahren nach der Zuwanderung in Deutschland anerkennen. Das IAB schlägt Bürokratieabbau und bessere Information zur Erhöhung der Antragsquote vor.
- Auch Träger und Einrichtungen müssen die Organisation und Ihre Mitarbeiter*innen auf Geflüchtete vorbereiten und einstellen.
  ➔ Die strategische Entscheidung, geflüchtete Menschen einzustellen, hat Auswirkungen auf die bestehende Mitarbeiterschaft. Für eine gelingende Zusammenarbeit im Kontext großer kultureller Unterschiede sind Schulungen besonders hilfreich. (Praxisbeispiele: Workshops zur Interkulturellen Kompetenzentwicklung, IQ-Netzwerk Rheinland-Pfalz (https://www.arbeit-und-leben.de/gefoerderte-projekte/iq-landesnetzwerk-rheinland-pfalz.html); 16stündige Basisfortbildungsreihe im St. Augustinus Memory Zentrum für alle Mitarbeiterinnen aus dem Pflegebereich (https://www.caritas.de/beitraege/gefluechtete-in-der-pflege-wie-gemeinsames-arbeiten/1221893/)
- Gering Qualifizierte dürfen nicht alleine prekären Beschäftigungsverhältnissen überlassen werden.
  ➔ Nur qualifizierte Ausbildung schafft langfristig Perspektiven für ein selbstständiges Leben in Deutschland.
- Wenig hilfreich sind medienwirksame, verkürzte Äußerungen zu Abschiebungen, Ankerzentren, Wertekundeunterricht usw.
  ➔ Im Rahmen einer verantwortungsvollen Integrationspolitik gilt es, neben den Problemen auch die nachweisbaren Erfolge der Integrationsbemühungen aufzuzeigen.
- Insgesamt wünschen wir uns bei den beteiligten Akteuren (Politik, Unternehmen, Mitarbeiter*innen u.a.) generell eine lösungsorientiertere Haltung zu den Problemen, vor die uns die große Zahl zugewanderter Menschen stellt. In der Praxis finden sich immer wieder Einzelfälle, in denen es gelingt, gemeinsam Lösungen vor Ort zu finden. Diese sollten beispielhaft aufgegriffen und flächendeckend weiterentwickelt werden.

Mainz, im Mai 2018

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e.V.
Löwenhofstr. 5
55116 Mainz
Tel.: 06131 / 22 46 08
E-Mail: info@liga-rlp.de
url: www.liga-rlp.de