Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.

# Dokumentation der Dialogveranstaltung am 28.Oktober 2015 in Bonn

# „Wiedereinstieg von Migrantinnen in Pflegeberufe – wie kann es gehen?“

LANDESINITIATIVE netzwerk W

www.netzwerkW-expertinnen.de

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Inhalt**

Dokumentation der Dialogveranstaltung am 28.Oktober 2015 in Bonn ..... 1

Programm der Veranstaltung ..... 3

Grußwort ..... 4

Vortrag 1: „Was würden wir bloß ohne sie machen?“ ..... 5

Vortrag 2: „Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund – ganzheitlich betrachtet!“ ..... 14

Dialogforum 1 ..... 18

Zugangsmöglichkeiten für Migrant/-innen und Flüchtlinge – Chancen und Hindernisse ..... 18

Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen während des Asylverfahrens und mit Duldung - Hemmnisse und Chancen ..... 19

Ergebnisse Dialogforum 1 ..... 23

Dialogforum 2 ..... 23

„Ansprachemöglichkeiten von Migrantinnen – Bewährte Konzepte aus der Praxis“ ..... 23

„www.migra-info.de – Wege in den Beruf“ ..... 26

„Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen, ein Projekt des IQ Netzwerks NRW – Bindeglieder zwischen Arbeitsmarkt-Akteuren und Migrant/-innen in Migrantenselbstorganisationen“ ..... 27

Ergebnisse Dialogforum 2 ..... 30

Dialogforum 3: Willkommenskultur in Einrichtungen und Fachseminaren – Voraussetzungen und Maßnahmen ..... 31

„Wohin mit den Kindern? – Teil 1“ ..... 31

„Wohin mit den Kindern?- Teil 2“ ..... 32

„IQ-Projekt: Kulturelle Vielfalt in Einrichtungen“ ..... 33

Ergebnisse Dialogforum 3 ..... 36

Dialoginseln: Perspektiven – Wünsche – Ideen Diskussion innerhalb der Zielgruppen ..... 37

Danksagung ..... 38

Veranstalter ..... 39

# Programm der Veranstaltung

| | |
|---|---|
| 09:30 Uhr | **Begrüßung/ Grußwort**<br>Edith Kühnle, Geschäftsführerin Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.<br>Cornelia Schlehbusch, Landeskoordinatorin von Netzwerk W |
| 10:25 Uhr | **Vortrag** „Was würden wir bloß ohne sie machen?“ Eine Geschichte vom Zusammenbruch unseres Pflegesystems ohne Migrantinnen<br>Edith Kühnle, Geschäftsführerin Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. |
| 11:10 Uhr | **Vortrag** „Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund – ganzheitlich betrachtet!<br>Beatrix Bos-Firchow, Unternehmensberaterin und Projektleitung Hochschule Niederrhein, Gesundheits- und Krankenpflegerin |
| 11:35 Uhr | **Talkshow**: Menschen wandern ein. – Auch in die Altenpflege? Diskussionsrunde mit Experten zu den Themen Anerkennung, Anwerbeverfahren, Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt, begleitende Unterstützung in der Ausbildung und am Arbeitsplatz.<br>Ursula Schubert-Sarellas, Arbeitsagentur Bonn<br>Michael Masson, Wilhelmine-Lübke-Haus<br>Bärbel Strick, Kölner Flüchtlingsrat<br>Annette Döhner, Bildungswerk für Friedensarbeit |
| 12:20 Uhr | Szenischer Ausklang des Vormittags und Hinweise zu den Dialoggruppen<br>Filmpremiere „ Gut aufgehoben – Wege in die Pflege“ |
| 13:30 Uhr | **Dialogforen** zu den Themenschwerpunkte. Kurzpräsentationen und Diskussion |
| | **Dialogforum 1**<br>Zugangsmöglichkeiten für Migrant/innen und Flüchtlinge – Chancen und Hindernisse<br>Bärbel Strick, Kölner Flüchtlingsrat e.V.<br>Annette Döhner, Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, Bildungswerk für Friedensarbeit<br>Shilan Fendi, Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe |
| | **Dialogforum 2**<br>Ansprachemöglichkeiten von Migrantinnen – Bewährte Konzepte aus der Praxis<br>Edith Kühnle, Schulungscurriculum für Wiedereinstiegslotsinnen, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe<br>Angelika-Klotz Groeneveld, www.migra-info.de – Wege in den Beruf, Bildungswerk für Friedensarbeit<br>Gast: Ulrich Hermanns, Stabsstelle Integration Stadt Bonn |
| | **Dialogforum 3**<br>Willkommenskultur in Einrichtungen und Fachseminaren – Voraussetzungen und Maßnahmen<br>Beate Mertens, Expertin für Deutsch in der Altenpflege, IQ Projekt „komma NRW“<br>Beatrix Bos-Firchow,„Kulturelle Vielfalt in Betrieben“ (IQ Projekt), Hochschule Niederrhein<br>Anita Halft, Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg<br>Susanne Mayer, Familienbüro der Stadt Bonn, „Wohin mit den Kindern?“<br>Gast: Manfred Masson, Wohnbereichsleiter Wilhelmine-Lübke-Haus |
| 15:00 Uhr | **Dialoginseln, Diskussion** innerhalb der Zielgruppen<br>Anschlussrunde im Plenum |
| 15:40 Uhr | **Ausblick** „Und jetzt?“<br>Edith Kühnle, Geschäftsführerin Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. |
| 16:00 Uhr | **Auftritt** des Mümi*-Chores mit „Sei willkommen!“<br>*Mütter mit Migrationshintergrund |

Moderation der Veranstaltung: Sandra Masemann und Dorit David

# Grußwort

Landesinitiative Netzwerk W(iedereinstieg) –
Förderlinie unterstützt Aktivitäten zum qualifizierten Wiedereinstieg
von Cornelia Schlehbusch, Landeskoordinatorin von Netzwerk W
Forschungszentrum Jülich GmbH, Projektträger ETN

Netzwerken(n) für den qualifizierten Wiedereinstieg von Frauen (und Männern) – dafür steht die Landesinitiative Netzwerk W, gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Pflege, Emanzipation und Alter NRW, seit nun fast zehn Jahren. Wir freuen uns, hier in Bonn/Rhein-Sieg sehr aktive Partnerinnen zu haben, die zum beruflichen Wiedereinstieg von Migrantinnen genauso intensiv und kreativ wie erfolgreich arbeiten.

Migrantinnen wurden und werden im Rahmen der Landesinitiative als Zielgruppe mit hohem Fachkräftepotenzial wahrgenommen.

Das Netzwerk W Bonn/Rhein-Sieg hat hier echte Meilensteine gesetzt, mit inzwischen mehrjährigen Aktivitäten, die sehr erfolgreich Wiedereinstieg mit den bedeutenden Zukunftsthemen Migration und Pflege verbinden.

Eine andere, man kann schon sagen Pioniertat, war die Entwicklung des mehrsprachigen Infodienstes Migra-info. Aus dieser „kleinen, flexiblen“ Förderung, wie sie im Rahmen von Netzwerk W üblich ist – landesweit werden jährlich an über 40 Standorten verschiedenste Aktivitäten zur Berufsrückkehr unterstützt – ist im besten Sinne von Nachhaltigkeit ein inzwischen landes- und bundesweit beachtetes Internetportal zum (Wieder-) Einstieg und zur beruflichen Anerkennung von Migrantinnen (und Migranten) geworden. Mit Blick auf die wachsende Zahl von Flüchtlingen – darunter sind auch viele Frauen mit Kindern, die hier bleiben werden und beschäftigungssichernde Perspektiven brauchen - wird das Thema künftig sicher noch an Bedeutung gewinnen. Die Landesinitiative wird dazu einen Beitrag leisten.

Wiedereinstieg ermöglicht Integration und schafft Zukunft – mit Ihren Aktivitäten zeigen Sie erfolgreich, dass eine qualifizierte Ausbildung in Pflegeberufe genau das bieten kann. Und Sie benennen, wie das gelingen kann: nämlich durch Dialog und Kommunikation mit allen Be-

teiligten, mit Migrantinnen, mit Ausbildungseinrichtungen, mit den Pflegebetrieben, aber ebenso durch Vernetzung und Kooperation aller Akteurinnen und Akteure.

Und nicht zu vergessen: das Vorbild von Frauen, die heute als qualifizierte Pflegekräfte nicht nur im Beruf angekommen sind. In Ihrem Netzwerk W-Videofilm - ein Format übrigens, das wir in diesem Jahr erstmals gefördert haben - berichten die Frauen und Mentorinnen sehr anschaulich von ihrem Weg in einen Beruf mit existenzsichernder Perspektive. Das macht hoffentlich anderen Migrantinnen (und Arbeitgebern) Mut zum Nachahmen und (Wieder)Einsteigen.

Als Landeskoordinatorin freut es mich besonders, wenn es gelingt, so viel Fachexpertise zu bündeln und daraus größere Modellprojekte zu entwickeln. Hier in Bonn ist das mit der Beteiligung an dem Bundesprojekt „Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ gelungen; auch das ein Ergebnis und eine Anerkennung von professioneller Netzwerk-Arbeit.

In diesem Sinne wünsche ich der Veranstaltung heute gutes Gelingen und weiterhin gutes Netzwerken für den beruflichen Wiedereinstieg!

Weitere Infos zum Netzwerk W unter: www.netzwerkW-expertinnen.de

# Vortrag 1: „Was würden wir bloß ohne sie machen?“

Eine Geschichte vom Zusammenbruch unseres Pflegesystems ohne Migrantinnen
von Edith Kühnle, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.

„Die Geschichte“ könnte schnell erzählt sein; die meisten von Ihnen kennen sie... Und wer in der Pflege arbeitet mag es kaum noch hören, weil pflegepolitisch keine erfolgsversprechenden Konsequenzen erfolgen... Hier dennoch zunächst ein Überblick mit Zahlen und Fakten.

**Die demografische Entwicklung**

Der Altersquotient (das Verhältnis von über 65-jährigen zu Menschen im Erwerbsalter) liegt zurzeit bei 34,1 und wird geschätzt im Jahr 2030 auf 60 ansteigen; übrigens weltweit – dies wird zu bedenken sein, wenn man die Hoffnung auf Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland setzt.

Zurzeit: 2,6 Millionen Pflegebedürftige. Davon werden mehr als zwei Drittel zu Hause versorgt.

Im Dezember 2013 waren 2,6 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI); 83 % der Pflegebedürftigen waren 65 Jahre und älter; 85 Jahre und älter waren 37 %. Mehr als zwei Drittel (71 % bzw. 1,86 Millionen) der Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt; 29 % vollstationär in Heimen.

Prognosen gehen davon aus, dass sich die Zahl der Pflegebedürftigen im Jahr 2050 auf 4,21 Mio. erhöhen wird, sich also fast verdoppelt.

**Der prognostizierte Bedarf an Pflegekräften**

Laut Erhebung des Statistischen Bundesamtes sind zurzeit 320.000 Menschen in Ambulanten Diensten beschäftigt (davon 70% teilzeitbeschäftigt). In Einrichtungen der stationären Altenpflege sind es 489.000 Beschäftigte (davon 62 % in Teilzeit).

Gesamt sind davon geschätzt - umgerechnet in Vollzeit-Stellen - 400.000 beschäftigt als Pflegekräfte; davon sind 85 % Frauen.

Laut Aussage des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste fehlen schon heute 30.000 Pflegekräfte. Geht man davon aus, dass sich bis 2050 die Zahl der pflegebedürftigen Menschen verdoppelt, müsste sich auch die Zahl der Pflegekräfte verdoppeln. Also benötigen wir dann geschätzt 1,6 Mio. Pflegekräfte, das sind in Vollzeitäquivalent-Stellen geschätzt 800.000 bis 1 Mio. Pflegende.

Schon 2025 – also in zehn Jahren, d.h. in drei Ausbildungsperioden – werden 152.000 Pflegekräfte fehlen. 2009 war jede 48. Frau Vollzeit in der Pflege beschäftigt; im Jahr 2050 wird dies jede 14. Frau sein müssen, wenn das Versorgungsniveau gehalten werden soll.

Mit der demografischen Entwicklung auch mit Blick auf zukünftig zur Verfügung stehende Auszubildende ist dieser Bedarf nicht abdeckbar.

**Was also tun?**

Und dann stehen wir da – und wenn Sie in meinem Alter sind und genau da, 2050, 92 Jahre alt sein werden – machen Sie sich bestimmt Gedanken darüber, wer Sie dann pflegen wird. Wir könnten jetzt darüber ins Gespräch kommen, ob Sie darauf schon eine Antwort gefunden haben...Ich höre von Gleichaltrigen oft die Antwort: ...ach, bis dahin haben wir ganz andere technische Möglichkeiten ... „Ambient Assisted Living“ (AAL, auf

Deutsch Altersgerechte Assistenzsysteme für ein selbstbestimmtes Leben)...

Hier beruhen also die Hoffnungen auf allem, was bis ins Jahr 2050 an technischer Unterstützung möglich sein wird. Und bei aller Phantasie – welcher Roboter wird mir dann die Inkontinenz-Einlagen wechseln und welcher Roboter wird mit mir validierend sprechen? Also das ist es wahrscheinlich nicht, was unser demografisches Pflegeproblem lösen wird.

Auf die Frage „wie möchten Sie gepflegt werden?“ hört man meistens folgende Antworten:

- in vertrauter Umgebung
- mit Zuwendung, Nachsicht, Geduld
- in Würde und mit Wertschätzung
- von Pflegekräften, die Zeit für Sie haben, Ihnen zugewandt und gern für Sie da sind

(aus der Ausstellung „"Frauen in der Altenpflege kommen zu Wort" der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten Ostwestfalen-Lippe)

### „Stille Reserve“ Migrantinnen

Und dann ist man ganz schnell bei einer anderen Geschichte – nämlich der Geschichte über mögliche weitere Personenkreise, die man für die Pflege der alternden Deutschen gewinnen könnte.

„Ich möchte auf gar keinen Fall, dass meine Kinder sich verpflichtet fühlen. Eine gute Alternative wäre es, zu Hause von einer festen Betreuungsperson versorgt zu werden, die auch bei mir wohnt, hauswirtschaftliche und pflegerische Tätigkeiten macht und mich ein bisschen betüddelt.“ (Zitat aus o.g. Ausstellung)

Ich komme aus einem Dorf in Süddeutschland. Da gehört es sich (wie woanders auch), dass die Tochter sich kümmert; um die hilfebedürftige Mutter, um den Vater mit Demenz, um die pflegebedürftige Schwiegermutter (wenn es da an einer Tochter fehlen sollte....).

Als es bei uns soweit war – Mutter stürzt, Krankenhaus höchstens 5 Tage, nicht „rehafähig“ (Zitat der Krankenhausärztin), weil zu alt – ambulanter Dienst morgens und abends reicht natürlich nicht, war ich eine schlechte Tochter, die die eigene Mutter ins Altenheim „gab“. Ich hätte meinen dörflichen Ruf noch einigermaßen retten können, wenn ich eine „Polin“ gebucht hätte, damit die Mutter zu Hause bleiben kann – übrigens ist es völlig egal, ob die Frau tatsächlich aus Polen kommt, oder aus Rumänien oder aus der Ukraine stammt – die vielen Frauen, die wie Schatten im Dorf lebten und leben, sind die „Polinnen“. Ich weiß nicht, wie viele tatsächlich in diesem 4000-Seelen-Dorf leben und „haushaltsnahe Dienstleistungen“ verrichten.

### „Moderne Mägde“

Ich will heute – bevor ich auf das Thema „Migrantinnen in der stationären und ambulanten Pflege“ zu sprechen komme – über diese „modernen Mägde“ sprechen, die es nicht nur für die Versorgung alter Menschen gibt.

Frauen, die zeitweise in den Westen pendeln, um dort in einem privaten Haushalt Pflege- und Versorgungstätigkeiten zu übernehmen; die sog. Pendelmigration, da keine dauerhafte Verlagerung des Wohnortes stattfindet.

Seit 2009 dürfen diese Haushaltshilfen auch „notwendige pflegerische Alltagshilfen“ leisten: also Tätigkeiten der Grundpflege, wie etwa Hilfestellung bei der Körperpflege, der Ernährung, dem An- und Auskleiden. Sie dürfen keine behandlungspflegerischen Hilfen leisten, wie z.B. Medikamentengabe.

Dies ist legal möglich für Frauen aus Osteuropa, mit drei verschiedenen Modellen:

- als Arbeitnehmerin, die von einer Familie direkt angestellt wird
- als Arbeitnehmerin einer Firma, die im EU-Ausland ihren Sitz hat
- als Selbstständige, die gleichzeitig für mehrere Auftraggeber beschäftigt ist

Entsprechend der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie und des deutschen Arbeitnehmerentsendegesetzes gelten für alle in Deutschland beschäftigten Personen die in Deutschland geltenden Bestimmungen des deutschen Arbeits- und Tarifrechtes, z.B. bezgl. Mindestlöhne, Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit (z.B. 11 Stunden) usw. unabhängig vom Herkunftsland und Geschäftssitz des Arbeitgebers. Da die Pflegekräfte aus Osteuropa in der Regel bei allen Gestaltungsmodellen mit im Haushalt wohnen, wird dies fast nie eingehalten!

Für die Arbeitsverhältnisse der Pflegekräfte/ Haushaltshilfen gibt es keine Kontrollinstanzen. Neben der rechtlichen Grauzone, in der sich also selbst legale Pflegeverhältnisse oft bewegen, besteht zusätzlich die Gefahr der sozialen Isolation der Hilfskräfte. Selten gibt es funktionierende Unterstützungsangebote oder Netzwerke, die sich um diese Frauen kümmern. Die Frauen sind auf sich allein gestellt, sobald sie in Deutschland ankommen.

Sie sind in der Regel rund um die Uhr verantwortlich für die Pflegebedürftigen und leiden deshalb oftmals unter erheblicher psychischer Arbeitsbelastung. Sprachbarrieren erschweren dann auch die Kommunikation mit dem Pflegebedürftigen selbst, aber auch die Kommunikation mit den Angehörigen, um über diese Arbeitssituation zu verhandeln. Ihre eigenen Familien im Heimatland sehen sie oft monatelang nicht. Man spricht mittlerweile schon von „Euro-Waisen“.

Die Dunkelziffer der illegalen Arbeitsverhältnisse in der innerfamiliären Pflege liegt geschätzt zwischen 100.000 und 200.000 Personen. Wenn wir diese legalen und „illegalen“ „migrantischen“ Haushaltshilfen nicht hätten, wären geschätzt ca.150.000 bis 200.000 Pflegebedürftige zu Hause nicht mehr versorgt! Oder sie müssten eine Mindestsumme von ca. 5.000 € aufbringen, um z.B. eine Rundumversorgung eines Angehörigen mit fortschreitender Demenz zu gewährleisten.

Care-Arbeit ist Frauenarbeit – weltweit. Das war es schon immer – in den Industrienationen hat sich aber eine Entwicklung vollzogen, die man mit einem neuen Begriff beschreiben kann; entstanden sind sog. „Care-Chains“, also Sorge-Ketten: Frauen, die in den Industrienationen aus verschiedenen Gründen nicht oder nur teilweise die ihnen zugewiesene Sorge-Arbeit nicht mehr erfüllen, delegieren Teile dieser Arbeit an andere Frauen, diese wiederum delegieren ihre „Sorge-Arbeit“ entweder an andere weibliche Familienangehörige (z.B. die älteste Tochter) oder an Migrantinnen aus wirtschaftlich noch schwächeren Ländern.

„Die Aufgaben werden global innerhalb des weiblichen Geschlechts neu verteilt. So entsteht eine Betreuungskette aus drei oder mehr Frauen, wobei in jeder Stufe der Betreuung der Geldwert der Betreuung abnimmt und die letzte Betreuerin oft unbezahlt tätig ist. Betreuungsketten bilden sich entlang von Armutsgrenzen, von Süden nach Norden und von Osten nach Westen.“

(Helma Lutz: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt, Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung, Opladen 2007)

### Brain Drain...

Es würde hier zu weit führen, darüber zu sprechen, welche Auswirkungen diese Migrationsbewegung auf Kinder im Heimatland hat (auch dazu gibt es Untersuchungen) oder auf die Verschlechterung der Versorgung der eigenen Alten und Kranken. Wir haben einen sehr eurozentrierten Blick – „denn tatsächlich sind nicht die Industrienationen mit ihren alternden Gesellschaften besonders betroffen, sondern die ärmeren Staaten Europas und die Staaten Afrikas und Asiens, aus denen Personal in großem Umfang abwandert.“ (Caritas Jahrbuch 2012).

Ich denke, dass damit klar ist, dass das, was auf den ersten Blick wie eine „Win-Win-Situation“ aussieht, für die betroffenen Frauen auch Schattenseiten hat. Am Ende werde ich noch einmal darauf zu sprechen kommen.

Meine Überschrift heißt „Was würden wir bloß ohne sie machen? Eine Geschichte vom Zusammenbruch unseres Pflegesystems ohne Migrantinnen“.

Und mit dieser „Geschichte“, an die man bei dieser Überschrift zunächst nicht denkt, möchte ich verdeutlichen, wie wir uns „pflegepolitisch“ in die Tasche lügen, wenn wir tatsächlich glauben, dass wir die Devise ambulant vor stationär aufrecht erhalten könnten, wenn wir nicht die „migrantische“ Care-Arbeit in vielen Haushalten hätten. Die ganzen

wunderbaren Ideen von ehrenamtlicher Nachbarschaftshilfe im Quartier sind toll. Aber das wird nicht unsere Rettung sein!

Wie sieht es denn nun in der professionellen Pflege aus?

### Anwerbung im Ausland

Ist vielleicht die Anwerbung im europäischen und außereuropäischen Ausland unsere Rettung? Seit vielen Jahren gibt es verschiedenste Bemühungen, schon ausgebildete Pflegekräfte anzuwerben; dies geschieht auf vielfältige Weise. Ich greife ein Anwerbeprogramm heraus:

Im Jahr 2013 wurde „Triple Win“, ein Programm zur Rekrutierung von Pflegekräften in Bosnien-Herzegowina, Serbien und auf den Philippinen, als Kooperation der ZAV und der bundeseigenen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) aufgelegt.

Ziel von „Triple Win“ soll ein möglicher dreifacher Gewinn sein – für die angeworbene Arbeitskraft, das Unternehmen in Deutschland und das Herkunftsland, das arbeitslose Fachkräfte abgibt und das mit Rücküberweisungen dieser abgegebenen Fachkräfte rechnen kann. Ob das Herkunftsland tatsächlich immer gewinnt, gerade im sensiblen Gesundheits- und Pflegebereich, ist umstritten, da Arbeitskräfte im Gesundheitsbereich in vielen der betroffenen Länder selbst knapp sind.

In der Praxis sieht es folgendermaßen aus: Pflegekräfte (oft mit im Heimatland akademisch erlerntem Pflegeberuf) absolvieren nach Bewerbungsinterviews in ihren Heimatländern Sprachkurse und werden mit Fortbildungen auf die Pflegesituation in Deutschland vorbereitet. Gegen Bezahlung lassen sich deutsche Einrichtungen der Pflege aus dem Bewerberpool entsprechende Kräfte vermitteln. In Deutschland arbeiten die so angeworbenen Fachkräfte so lange als Hilfskräfte, bis dann das Anerkennungsverfahren abgeschlossen ist.

Bis 2014 wurden damit 250 Pflegekräfte vermittelt. Wie viele von diesen 250 Pflegekräften bis heute erfolgreich das Anerkennungsverfahren und die meist notwendigen Nachqualifizierungen bewältigt haben, ist nicht klar, und wie viele davon letztendlich als anerkannte Fachkräfte in Einrichtungen der Altenpflege arbeiten werden, ebenfalls nicht. Die Erfahrungen sind ernüchternd auch bei anderen Anwerbeversuchen.

Vielfach stellen die im Heimatland naturwissenschaftlich orientiert und auf Bachelor-Niveau ausgebildeten Fachkräfte fest, dass sie hier tatsächlich auch grundpflegerische Tätigkeiten übernehmen müssen – und reisen z.T. enttäuscht wieder zurück (spanische Fachkräfte) oder nehmen nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens sehr schnell behandlungsorientierte und auch besser bezahlte Tätigkeiten in Krankenhäusern an. Ernüchternd ist dies vor allem für die Altenpflege!

Ob Versuche mit persönlich angeworbenen Pflegekräften und vertraglich langen Bindungen an die anwerbende Einrich-

tung erfolgreich sind, ist im Moment noch nicht valide feststellbar.

Die Einschätzung der Berufsverbände ist klar – Anwerbung im europäischen und außereuropäischen Ausland ist eine Maßnahme – aber nicht die, die uns letztendlich retten wird.

Migrantinnen, die schon hier sind oder sowieso einwandern...Von allen in Pflegeberufen Beschäftigten hatten insgesamt 15,4 % eine eigene Migrationserfahrung. Dieser Anteil lag nur 0,8 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft.

Zwischen den einzelnen Pflegeberufen hingegen ergaben sich deutlichere Unterschiede: So war der Anteil mit eigener Migrationserfahrung bei den Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pflegern mit 12,6 % deutlich niedriger als bei den Altenpflegerinnen/-pflegern (19,5%).

Der Anteil an der Gruppe der erwerblosen Personen mit Migrationshintergrund beträgt 36%; drei Viertel davon sind Jobcenter-Kunden. Interessant bei den statistischen Erhebungen ist außerdem, dass deutlich weniger Menschen mit Migrationshintergrund als Fachkräfte arbeiten (43,6 % im Gegensatz zu den Nicht-Migranten mit 68,1% Fachkraftausbildung).

Zuwanderung von schon im Heimatland qualifizierten Fachkräften findet, wie schon erwähnt, aber in erster Linie in die Gesundheit- und Krankenpflege statt.

Interessant ist eine weitere Zahl: Knapp 30 % der Migranten mit einem ausländischen Pflegeabschluss sind nach der Zuwanderung außerhalb der Pflegeberufe tätig, das sind immerhin 21.000 Beschäftigte, die man vielleicht doch wieder für eine Pflegetätigkeit gewinnen könnte.

Insgesamt waren in 2010 rund 113.000 Migrant/innen in Pflegeberufen beschäftigt. Der Großteil stammte aus dem Gebiet der Sowjetunion (31,8 %)und aus den östlichen EU-Staaten (29%).

Nicht repräsentativ, aber vielleicht interessant: Bei unseren Auszubildenden sind die Zahlen etwas anders: 47% unserer weiblichen Auszubildenden haben einen Migrationshintergrund (selbst eingewandert oder Eltern, die eingewandert sind). Und die Hauptherkunftsländer sind zwar auch die osteuropäischen Länder.

Aber wir haben einige interessante Ausreißer. Wir haben eine sehr große „afrikanische Community“, die sich erst in den Jahren seit wir unsere Mentorinnen-Projekt haben, entwickelt hat und ich habe manchmal den Eindruck – sie kennen sich alle; was natürlich nicht stimmt, aber unsere These bestätigt, dass v.a. durch persönliche Ansprache und dem Vorbild der Mentorinnen Menschen gewonnen werden können.

In den genannten Zahlen ist Zukunftsperspektive!

Wir sollten den Blick werfen auf den hohen Anteil der wenig oder gar nicht qua-

lifizierten Migrant/innen, die jetzt schon in der Pflege arbeiten und das Potential für eine Fachkraft-Ausbildung hätten.

Wir sollten in den Blick nehmen, die 21%, die eine pflegerische Ausbildung mitgebracht haben, aber noch nicht für eine Tätigkeit in der Pflege begeistert werden konnten.

Wir sollten den Blick werfen auf den hohen Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund, die erwerbslos gemeldet sind und die das Potential für eine Tätigkeit / Ausbildung in der Pflege haben – auch wenn der Weg lang sein kann (Sprache, Hauptschulabschluss etc.).

Und wir sollten die zuwandernden Flüchtlinge als Zukunftspotential sehen – nicht nur, weil die vielen jungen Flüchtlinge womöglich unsere Renten retten könnten, sondern weil 71 % der zuwandernden Flüchtlinge noch keine Berufsausbildung haben – und wenigstens ein Teil davon vielleicht für die Pflege zu gewinnen wäre. Und weil wir den Menschen, die bei uns Zuflucht und Existenz suchen, eine sichere Perspektive des Bleibens bieten könnten.

Der Arbeitgeberverband hat schon bei en ersten Fernsehbildern von einwandernden Flüchtlingen zukünftige Fachkräfte gesehen. Und mir war nicht wohl dabei, dass ich Ähnliches dachte. Aber ja, es ist so:

Wir brauchen eine massenhafte „Einwanderung“ in die Pflege – und wenn wir jetzt nicht sofort mit unkonventionellen, unterstützenden und gewinnenden Maßnahmen beginnen, fährt der „Integration ins Arbeitsleben-Zug“ wieder ohne uns ab!

Um noch einmal auf die „modernen Mägde“ zu sprechen zu kommen – wir brauchen Perspektiven für sie, falls sie es wünschen. Von Beginn an „berufsbegleitende Unterstützung Sprache“ (den Erwerb der Sprache haben ca. 50% von befragten Frauen als Grund für die Tätigkeit angegeben, weil sie damit weitere berufliche Perspektiven verbinden) und grundlegendes Fachwissen der Altenpflege – und wenn sie es wünschen – wenn der Kunde nicht mehr ist – eine Bleibeperspektive mit einer Ausbildung hier. Zu den arbeitsrechtlichen Bedingungen wäre hier viel zu sagen – das sollte aber einer weiteren Veranstaltung vorbehalten sein.

**Rettung für die Frauen?**

Ich möchte den Blick lenken auf die Frauen, für die die Ausbildung und die Beschäftigung in der Pflege „die Rettung“ waren und sind. Ok, „Rettung“ klingt emotional, zu pathetisch – nennen wir es „Chance“. Also – ist die Pflege eine Chance?

Was bietet das professionelle System der Pflege den interessierten Frauen:

- Einen absolut sicheren Arbeitsplatz!
- Ein Einkommen im mittleren Einkommens-Segment
- Eine Tätigkeit – bei allem was auch schwer ist -, die sinnerfüllend sein kann

- Und – man höre und staune – einen Beruf, der auf der Rangliste der gesellschaftlich anerkannten Berufe auf Platz 2 steht!

(aus der „Bürgerbefragung öffentlicher Dienst“, die das Meinungsforschungsinstitut Forsa im Auftrag des Beamtenbundes dbb durchgeführt hat).

Aber was bietet es nicht, und was fehlt: Ich möchte hier nur einen Aspekt, der uns als Fachseminar natürlich sehr am Herzen liegt, herausgreifen. Wir haben Interesse daran, dass unsere Auszubilden-den die Ausbildung auf hohem fachlichem Niveau auch erfolgreich abschließen können.

**Wir brauchen unbürokratische und unkonventionelle Maßnahmen des Spracherwerbes.**

Entgegen vieler Vorurteile ist Pflege ein Beruf, in dem gesprochen wird (und geschrieben wird) und zwar mit der Notwendigkeit einer hohen Präzision und Fachsprache. Menschen, die als Fachkräfte in der Pflege arbeiten wollen, müssen Deutsch sprechen und verstehen und zwar sehr viel mehr als notwendig ist, um hier den Alltag zu bestreiten. Sie müssen drei Jahre einem Fachunterricht auf hohem Niveau folgen können, präzise Pflegeberichte formulieren können und nicht zuletzt eine schriftliche und mündliche Abschlussprüfung bestehen können.

**Was wir uns wünschen…**

Für Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund die Finanzierung eines fachbezogenen Vorlauf-Sprach-Unterrichtes, in dem sie die notwendigen Sprachkenntnisse erwerben, um dann von Anfang an sämtliche Ausbildungsinhalte zu verstehen. Wir stellen fest, dass es kaum etwas aussagt, ob jemand das Niveau A2, B1 oder B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen hat – wir hatten Schülerinnen, die auf dem Papier B1-Niveau hatten und trotzdem wunderbar dem Unterricht folgen konnten und wir haben Bewerberinnen, die auf dem Papier B2-Niveau haben und im Bewerbungsgespräch scheitern. Als Konsequenz daraus entwickeln wir ein eigenes Sprachstands-Erhebungs-Assessment für unser Bewerbungsverfahren.

Wir wünschen uns ausbildungsbegleitend und danach auch berufsbegleitenden Deutschunterricht, der kontinuierlich zur Verfestigung des Gelernten beiträgt.

Wir wünschen uns natürlich, dass die Wiedereinsteigerinnen als Chance gesehen werden, als Menschen, die Fähigkeiten und Ressourcen mitbringen, gerade weil sie vielleicht nicht mehr ganz so jung sind oder gar weil sie eine kulturell andere Lebensgeschichte haben.

Wir wünschen uns für unsere Wiedereinsteigerinnen ein kultursensibles Betriebsklima, ein Team, das sich in seiner Unterschiedlichkeit schätzt und Führungskräfte, die das als ihre Aufgabe sehen.

Wir brauchen Botschafterinnen der Pflege, die mit Ihrer Person zeigen – schau,

es geht! Du kannst es schaffen, auch wenn es erst mühsam mit einem Sprachkurs in der Erstaufnahme beginnt, über den Erwerb eines Schulabschlusses etc. Wir brauchen ausbildungsbegleitende Patinnen. Und ja, ohne Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund wird es nicht gehen – unser Pflegsystem wird ohne sie zusammenbrechen!

Ich freue mich, mit Ihnen heute darüber ins Gespräch zu kommen und wünsche mir dazu die Grundhaltung:

„Man muss in das Gelingen verliebt sein, nicht in das Scheitern!“ (Ernst Bloch)

**Quellen**

Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2013; Wiesbaden 2015

Berlin-Institut für Beratung und Entwicklung; Ursula Lehr: Alterung der Bevölkerung; Berlin 2007

DBfK: Zahlen-Daten-Fakten „Pflege“; Berlin 2015

Deutscher Beamten Bund: Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst; Berlin 2013

WISO direkt; Isfort Michael, von Malsburg Andrea: haushaltsnahe Dienstleistungen durch Migrantinnen in Familien mit Pflegebedürftigkeit; Bonn 2014

L'Homme. Band 18, Heft 1, Helma Lutz: Intime Fremde; Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa; Berlin 2007

Bundesgesundheitsblatt 2013; Aftenakis Anja, Maier Tobias: Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken; Heidelberg 2013

ZuRuV – ZuhauseRundumVersorgt, SO.CON - Hochschule Niederrhein: Projekt im Rahmen der Programmlinie "Altersgerechte Versorgungsmodelle, Produkte und Dienstleistungen" des Landes NRW

# Vortrag 2: „Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund – ganzheitlich betrachtet!“

von Beatrix Bos-Firchow, Projektleitung Hochschule Niederrhein

So viel vorweg: Integration heißt nicht Anpassung an die Mehrheitsgesellschaft. Vielmehr bedeutet kulturelle Vielfalt und Diversität eine Chance für Neues – auch in der Pflege.

Doch bevor ich ins Thema einsteige, möchte ich mich Ihnen vorstellen: Ich bin gelernte Gesundheits- und Krankenpflegerin und habe Betriebswirtschaft studiert, bin also vom Fach. Während meiner beruflichen Stationen hatte ich

Leitungsfunktionen in allen stationären und ambulanten Bereichen inne. Seit 13 Jahre entwickele ich Projekte mit den Schwerpunkten Wohnen im Alter, Gerontopsychiatrie, Palliativversorgung und Ethik in der Pflege und beschäftige mich intensiv mit dem Themen „Servicewohnen für Demenzkranke“ und Hospize.

Ich bin selbstständig als Unternehmensberaterin im Gesundheitsbereich und arbeite darüber hinaus noch in Teilzeit an der Hochschule Niederrhein, wo ich ein Projekt zu Diversity bzw. Diversitymanagement und interkulturelle Öffnung betreue.

## Migrantinnen in die Pflege

Die heutige Veranstaltung  greift das Thema Fachkräftemangel auf und nimmt Migrantinnen als potenzielle Arbeitskräfte in den Blick. Das sind zum einen Frauen, die schon länger hier leben und die nicht berufstätig sind, zum anderen bereits früher angeworbene Fachkräfte. Ganz aktuell kommen auch Flüchtlinge als mögliche Zielgruppe hinzu.

Wir wollen heute insbesondere zwei Fragen beleuchten, die Grundvoraussetzung dafür sind, dass Migrantinnen in die Pflege einsteigen und dort gehalten werden können:

**Wie können Migrantinnen individuell für den Beruf interessiert und beim Einstieg gefördert werden?**

Darauf kommen wir später auch im Dialogforum 3 zu sprechen, wo es unter anderem auch um die Frage des Sprachunterrichtes und der Kinderbetreuung geht.

**Welche Maßnahmen des Arbeitgebers erleichtern den Einstieg und den Verbleib im Beruf bzw. der Einrichtung?**

Die ist ein besonders interessanter Ansatz, denn was nützen ausgebildete Fachkräfte, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht arbeiten wollen oder können.

**Umgang mit kultursensiblen Themen im Einrichtungsalltag**

Ein häufig auftretendes Problem, das viele Missverständnisse hervorruft, ist das Thema Kultursensibilität im Praxisalltag. Hierzu möchte ich auch gerne auf das Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe - Ein Beitrag zur Interkulturellen Öffnung am Beispiel der Altenpflege, Juni 2002, hinweisen, ein bundesweites Programm, das mittlerweile auch in der Ausbildungscurricula angekommen ist.

Aber – und das ist das Problem – die Empfehlungen für das kulturübergrei-

fende  Miteinander beziehen sich fast immer auf Bewohner und Patienten. Spezielle Anliegen migrantischer Mitarbeiterinnen innerhalb eines Teams oder Betriebes werden jedoch kaum berücksichtigt. Auch die unterschiedlichen Bedürfnisse innerhalb von multinationalen Teams bleiben größtenteils unberücksichtigt.

Diversität wird allenfalls berücksichtigt beim Thema Demografie mit Einbezug der Unterschiede von älteren und jungen Mitarbeiterinnen. „Ungefährliches“ Terrain also!

Es treten aber durchaus auch Schwierigkeiten und Konflikte in Arbeitsteams zutage, die mit der Herkunft von Kolleginnen zu tun haben können.

Ganz klassisch: Mitarbeiter beschweren sich über Kolleginnen, die in nicht deutscher Muttersprache miteinander sprechen: „Da weiß ich ja nicht, was die über mich erzählen“. Oder die Sprachdiktion z.B. die oft als hart empfundene Aussprache z.B. russischer Kolleginnen wird als aggressiv oder unfreundlich empfunden, unabhängig vom Inhalt des Gesprächs.

Abhängig vom jeweiligen Kulturkreis kann sich auch das Verständnis von Pflege unterscheiden: Soll es zum Beispiel um Fürsorge oder um Aktivierung gehen?

Die Brisanz folgenden Verhaltens wird oft unterschätzt: Diskriminierung und Rassismus durch Bewohner und Bewohnerinnen, mit denen sich Pflegerinnen täglich konfrontiert sehen. Von Ihnen wird ein professioneller Umgang damit erwartet, dennoch ist diese offene Ablehnung bedrückend. Wenn dann die oberste Leitung das Problem auch noch ignoriert und die Kollegin das Gefühl bekommt, alleine gelassen zu werden, kann dies sehr schnell zu einer ernsten Belastung für sie und den Betriebsablauf werden.

### Keine ungebetene Sonderbehandlung

Grundsätzlich wird die Mitarbeit von Migrantinnen durchaus positiv gesehen. Und oft freut man sich in der Einrichtung ganz besonders, dass die muslimische Kollegin wieder einmal den Weihnachtsdienst übernehmen kann, oder etwa nicht? Wurde im Gegenzug denn auch daran gedacht, die Kollegin beim Zuckerfest zu vertreten? Wann war das überhaupt?

Es stellt sich die Frage, ob die ausländische Kollegin überhaupt als ausländische Kollegin wahrgenommen werden möchte. Die türkischstämmige Pflegekraft, die nicht sehr gut türkisch spricht, wird möglicherweise von türkischen Bewohnern beschimpft, dass sie ihre Muttersprache nicht richtig beherrscht.

### Vielfalt als Chance und als Herausforderung

Man kennt das: „Polinnen sind fleißig“ und „Vietnamesinnen sind überdurchschnittlich stark in Empathie und Geduld“, oder etwa nicht? Das kann, muss aber nicht so sein. Dennoch kann es immer eine große Chance sein, in kulturell

vielfältigen Teams unterschiedliche Fähigkeiten, Talente und Ansichten in die Arbeit sowie Problemlösungen zusammenzubringen. Ein unterschiedliches Pflegeverständnis kann zum Anlass genommen werden, das eigene zu überprüfen.

Es kann sehr wertvoll sein, die spezifischen Vorstellungen migrantischer Kollegen und Kolleginnen auf ihre Alltagstauglichkeit in einer deutschen Einrichtung zu überprüfen. Wichtig ist, die Wahrnehmung zu schärfen, eigene und fremde Haltungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu ändern.

**Was bedeutet interkulturelle Öffnung in der Einrichtung?**

„Hauptsache, die sprechen sehr gut Deutsch, dann klappt das schon. Bei uns gibt es keine Probleme, denn wir behandeln alle gleich“ – so viel zum Thema Integration in der Einrichtung. Doch kann das Miteinander so funktionieren? Nein, denn das, was viele Einrichtungsleiter und Mitarbeiter äußern, kann dazu führen, dass MigrantInnen sich möglichst unauffällig und angepasst verhalten.

Dabei gibt es viele Möglichkeiten, wie das Thema Integration im Alltag berücksichtigt werden kann. Einfache Maßnahmen wie ein interreligiöser Kalender, der im Dienstplanprogramm hinterlegt wird, ein Wörterbuch in der jeweiligen Sprache auf dem Wohnbereich oder gemeinsame Mitarbeiteressen, bei denen auch unterschiedliche Speiseregeln berücksichtigt werden.

Es ist wichtig, dass die Leitung ihre Haltung zu Vielfalt nach intern und außen deutlich macht und dies auch gegenüber Angehörigen und Kooperationspartnern.

Bewusste Diskriminierungen und vermeidbare Missverständnisse können so ausgeschlossen werden, wie die Geschichte der Apothekenmitarbeiterin, die ein Betäubungsmittel nicht an Fachkraft mit Kopftuch ausliefern will, nach dem Motto: „Das ist doch bestimmt nur die Putzkraft!“.

Interkulturelle Öffnung bedeutet nicht einzelne Maßnahmen wie das Erstellen mehrsprachiger Info-Broschüren durchzuführen, sondern eine langfristige und umfassende Organisationsentwicklung, an der alle Ebenen einer Einrichtung aktiv teilhaben.

# Dialogforum 1

## Zugangsmöglichkeiten für Migrant/-innen und Flüchtlinge – Chancen und Hindernisse

„Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ von Shilan Fendi,
Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe

Viele Mütter ausländischer Herkunft sind gut qualifiziert und möchten gerne arbeiten. Dennoch sind knapp eine Million Mütter mit Migrationshintergrund und mit Kindern unter 18 Jahren nicht erwerbstätig.

Von diesen wollen zwei Drittel arbeiten. Über die Hälfte davon hat einen ganz konkreten Erwerbswunsch. Das sind rund 370.000 Mütter mit Migrationshintergrund, die sofort oder innerhalb des nächsten Jahres eine Arbeit aufnehmen möchten. Unter ihnen sind auch Fachkräfte und Akademikerinnen.

Mit dem Programm „Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ erleichtert der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. ganz konkret die Eingliederung von Müttern mit ausländischen Wurzeln in den Arbeitsmarkt und leistet damit gleich auf mehreren Ebenen wertvolle Arbeit: Er eröffnet Müttern mit Zuwanderungsgeschichte eine neue berufliche Perspektive. Unabhängig von bestehenden Qualifikationen haben sie die Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz mit einer praxisnahen Ausbildung und reellen Aufstiegsmöglichkeiten.

Dies verschafft den Frauen ganz konkret wirtschaftliche Unabhängigkeit und damit die Freiheit, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Durch die Teilnahme am Programm wird nicht nur die Teilnahme am Arbeitsmarkt gefördert, sondern auch die Teilhabe an der Gesellschaft wird durch das „miteinander Lernen und Arbeiten“ erleichtert.

Die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mütter mit Migrationshintergrund und ihre spezifischen Fähigkeiten wie Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz stellen einen Mehrwert für

den hiesigen Arbeitsmarkt dar – insbesondere auch im Bereich der Pflege.

Indem die Frauen hier teilhaben, stellen sie auch ihr Potenzial zur Verfügung.

Viele Mütter ausländischer Herkunft verfügen über gute Qualifikationen. Aufgrund verschiedener Hemmnisse wie Sprachbarrieren, Nichtanerkennung des ausländischen Bildungsabschlusses, kulturelle Unterschiede etc. sind sie deutlich seltener erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund. Und das, obwohl ihre Fähigkeiten in Deutschland dringend benötigt werden.

Das modular aufgebaute Programm „Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, das durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Europäischen Sozialfonds gefördert wird, berücksichtigt genau diese Hemmnisse und befähigt die Teilnehmerinnen trotz unterschiedlicher Voraussetzungen am Projekt teilzunehmen.

# Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen während des Asylverfahrens und mit Duldung - Hemmnisse und Chancen

von Bärbel Strick, Kölner Flüchtlingsrat e.V.

Asylbewerber und Asylbewerberinnen sowie Geduldete, die sich für Pflegeberufe interessieren oder gar in den Herkunftsländern in der Pflege tätig waren und in Deutschland weiter tätig sein wollen, haben in vielen Fällen Zugang zu Arbeit und Ausbildung und auch zu den notwendigen Praktika.

Ein komplettes Arbeitsverbot ist sehr selten. Von den teils komplexen und sich gerade zurzeit schnell wandelnden Bestimmungen, wo in welchen Fällen ein Antrag auf die Arbeitserlaubnis gestellt werden muss, nach wie vielen Monaten der Zugang erleichtert ist und welche Behörde zur Vorprüfung hinzugezogen wird oder nicht, sollte man sich also weder als Betroffene noch als Arbeitgeber/-in abschrecken lassen.

Es gibt detaillierte Übersichten, die die Komplexität des Themas in Nachschlagetabellen übersichtlich machen. Aktuell empfohlen sei z.B:

GGUA Flüchtlingshilfe e. V., Projekt Q: "Erfordernis einer Arbeitserlaubnis bzw. einer Zustimmung zur Beschäftigung für ein Praktikum für Personen mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung/BüMA", zu finden unter www.einwanderer.net oder die ausführliche Broschüre der Agentur für Arbeit Osnabrück, in Zusammenarbeit mit dem Caritasverband Osnabrück: Zugang zum Arbeitsmarkt und Leistungen nach SGB II/III für Migranten, Stand 5.11.2015. www.arbeitsagentur.de. Auf Beide stützt sich diese Zusammenfassung.

Es gibt außerdem Beratungsstellen, die im Einzelfall bei der Einschätzung sowie bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis für eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle in der Pflege behilflich sind. An dieser Stelle kann nur eine grobe Einführung gegeben werden.

Anerkannte Flüchtlinge unterliegen rechtlich keinen Beschränkungen beim Arbeitsmarktzugang, sondern haben - theoretisch - den gleichen Zugang zu Arbeit und Beschäftigung wie Deutsche. Sie können – wenn sonstige Bedingungen wie Sprache oder Anerkennung von Bildungsabschlüssen gemeistert sind – ohne weitere rechtliche Besonderheiten eine Arbeit in der Pflege aufnehmen.

Anders ist es für Menschen während des Asylverfahrens, die eine Aufenthaltsgestattung haben, oder für die sogenannten Geduldeten, die z. B. als Minderjährige eingereist sind und keinen Asylantrag gestellt haben, oder deren Antrag abgelehnt wurde, die aber nicht ausreisen können und darum eine aufenthaltsrechtliche Duldung besitzen.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende und Geduldete unterliegt Beschränkungen.

Mit der Gesetzesänderung vom 1.8.2015 gab es Zugangserleichterungen, die hoffentlich auch weiter Bestand haben werden.

Grundsätzlich besteht für Asylsuchende (mit einer BÜMA oder Aufenthaltsgestattung, nicht aber für Geduldete) während der ersten drei Monate des Aufenthalts in Deutschland ein Arbeitsverbot. Nach diesen drei Monaten können sie auf Antrag eine Arbeitserlaubnis für eine bestimmte Stelle erhalten.

Das Antragsverfahren ist zweistufig.

1. Der Antrag auf die Arbeitserlaubnis wird, mit einem Formular "Stellenbeschreibung", das der Arbeitgeber aus-

füllt, bei der Ausländerbehörde beantragt.

2. Die Ausländerbehörde holt in den Fällen des "nachrangigen Arbeitsmarktzugangs", bei einem Voraufenthalt zwischen drei und fünfzehn Monaten, eine Vorrangprüfung und Zustimmung der Agentur für Arbeit ein.

Hier besteht ein Zugangshemmnis, denn für Stellen, für die andere Arbeitnehmer mit Arbeitserlaubnis (bzw. solche, die keine brauchen) theoretisch vorhanden sind, verläuft die Vorrangprüfung negativ und der Antrag auf Arbeitserlaubnis wird abgelehnt. Bei Mangelberufen (wie im Pflegebereich) lohnt sich ein Antrag aber auch, bevor die 15 Monate Voraufenthalt erreicht sind.

Der zweite Schritt, "die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen", (Vorrangprüfung durch die Agentur, fällt nach 15 Monaten Voraufenthalt weg, was den Zugang zum Arbeitsmarkt sehr erleichtert.

Asylbewerber und Geduldete, die sich seit 15 Monaten in Deutschland aufhalten, können so einfacher eine Arbeit aufnehmen, denn wenn die allgemeinen tariflichen Bedingungen etc. eingehalten werden, so erteilt die Arbeitsagentur, unabhängig von anderen vorhandenen Arbeitnehmern, die Zustimmung zur Arbeitserlaubnis.

Zustimmungsfrei (durch die Agentur für Arbeit) ist auch die Aufnahme einer Ausbildung.

Die Arbeitserlaubnis für die Ausbildungsstelle kann bei Geduldeten theoretisch ab dem ersten Tag der Einreise erteilt werden; es gibt keine Wartezeit. Gestattete im Asylverfahren können ab dem vierten Aufenthaltsmonat eine Arbeitserlaubnis für eine Ausbildung bei der Ausländerbehörde beantragen.

Duldungen werden häufig für einen kürzeren Zeitraum erteilt, was Arbeitgeber verunsichert und von einem Ausbildungsvertrag abschrecken könnte. Aber: Seit 1.8.2015 kann die Duldung um jeweils ein Jahr verlängert werden, solange sich die Person in der Ausbildung befindet.

Mit Abschluss einer Ausbildung und Aufnahme der entsprechenden Tätigkeit kann dann sogar ein Aufenthalt zum Zweck der Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden; aus der Ausbildung im Pflegebereich und den guten Beschäftigungschancen im Anschluss kann sich so eine Aufenthaltsperspektive für MigrantInnen mit unsicherem Aufenthaltstitel ergeben.

Praktika, um sich im Berufsfeld Pflege zu orientieren oder um einen ausländischen Berufsabschluss anerkennen zu lassen, bedürfen in der Regel eines Antrags auf Arbeitserlaubnis bei der Ausländerbehörde.

Auch hier gibt es verschiedenste Bestimmungen.

Nicht notwendig ist der Antrag auf Arbeitserlaubnis dies lediglich bei Hospitationen, Schulpraktika im Rahmen der

allgemeinen Erfüllung der (Berufs-) Schulpflicht, sofern es sich nicht um eine duale Berufsausbildung handelt, und maximal sechswöchige Praktika im Rahmen betrieblicher Maßnahmen (vgl. GGUA, s.o.).Andere Praktika sind bei der Ausländerbehörde zu beantragen, aber zustimmungsfrei durch die Bundesagentur für Arbeit, so z. B.

- vorgeschriebene Praktika im Rahmen einer (schulischen) Berufsausbildung,
- Orientierungspraktika (maximal drei Monate),
- freiwillige Ausbildungspraktika (bis zu drei Monate),
- Einstiegsqualifizierungen (6-12-monatige betriebliche Praktika zur Vorbereitung auf einen anerkannten Ausbildungsberuf, im Rahmen einer Förderung nach §54a SGBIII)
- oder Praktika im Rahmen eines EU-geförderten Programms,
- und Freiwilligendienste.

Das bedeutet, dass an all diesen Praktika bzw. Programmen auch Menschen im Asylverfahren, die erst zwischen drei und fünfzehn

Monate in Deutschland sind, und Geduldete mit weniger als 15 Monaten Voraufenthalt teilnehmen können, weil die Vorrangprüfung entfällt.

Gleiches gilt für Praktika oder Nachqualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennung eines ausländischen Bildungsabschlusses. Hier entfällt auch die Vorrangprüfung. Sehr wohl geprüft werden durch die Arbeitsagentur aber Beschäftigungsbedingungen, Mindestlohn etc., hier könnte ein Ablehnungsgrund unabhängig vom Aufenthaltsstatus der Beschäftigen entstehen (Mindestlohn etc.).

Geduldete und Gestattete mit Voraufenthalt unter 15 Monaten sind lediglich bei anderen Formen von Praktika im Zugang eingeschränkt, die als Probearbeiten bewertet werden und bei denen eine Vorrangprüfung durch die Agentur für Arbeit stattfindet. Hier kann eine Ablehnung der Praktikumserlaubnis erteilt werden, wenn bevorrechtigte Praktikanten zur Verfügung stünden.

Nach 48 Monaten Voraufenthalt kann die Ausländerbehörde Geduldeten und Gestatteten eine allgemeine Beschäftigungserlaubnis erteilen, die Zustimmungspflicht der Arbeitsagentur entfällt. Ab hier ist auch die Arbeit in Zeitarbeitsfirmen für diese Personengruppe möglich. Das Feld des Zugangs von Geflüchteten - während des Asylverfahrens - in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt wandelt sich schnell,  zur Zeit sind die Einstiegschancen über Praktika und Ausbildung aber rechtlich deutlich besser als in den Jahren zuvor.

Wir wünschen also, dass viele die Chance zu einem Einstieg in einen Pflegeberuf nutzen können, und dass nicht neue Hürden aufgebaut werden in Zukunft.

Und wir ermutigen Sie, als Arbeitgeber und als Interessierte an Arbeit und Ausbildung, genau auf die Chancen zu schauen und gerne Kontakt mit den entsprechenden Beratungsstellen aufzunehmen.

## Ergebnisse Dialogforum 1

| Chancen | Hindernisse |
|---|---|
| Mögliche Verlängerung der Duldung<br><br>Finanzierung über Individual-Förderung über IQ Netzwerk<br><br>Praktika in ESF-Projekten von Anfang an möglich (Duldung) | Sprachkenntnisse mind. B2 erforderlich<br><br>550 Unterrichtsstunden-Sprachkurs wird noch nicht angeboten<br><br>Gesetzliche Rahmenbedingungen passen nicht auf die Pflege (Anerkennung Ausbildung)<br><br>Keine Möglichkeit, fehlenden Schulabschluss (-nachweis) durch anderweitige Kompetenzfeststellung nachzuholen |
| Wie kann das, was vorhanden ist, noch verbessert werden? | Was wünschen Sie sich darüber hinaus? |
| | Nachschulung von anerkannten Fachkräften in Skills wie Dokumentation o.ä. |

## Dialogforum 2

## „Ansprachemöglichkeiten von Migrantinnen – Bewährte Konzepte aus der Praxis“

von Edith Kühnle, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe

### Das Mentorinnen-Projekt

In seinem Mentorinnen-Projekt schulte der Bonner Verein ausgebildete Altenpflegerinnen zu Mentorinnen. Das sind Frauen mit Migrationsbiografie, die idealerweise eine dreijährige Ausbildung in der Pflege gemacht haben.

Durch den ihren eigenen Migrationshintergrund und vergleichbare Erfahrungen wie sprachliche und kulturelle Hemmnisse genießen die Mentorinnen eine hohe Glaubwürdigkeit bei den Migrantinnen. Das macht Mut und führt zu einer starken Identifikation.

Die Mentorinnen sollten gleichermaßen begeistert von ihrem Beruf ein als auch die kritischen Aspekte reflektieren können. Außerdem sollten sie gelernt haben, Schwierigkeiten zu bewältigen und Hindernisse zu überwinden. Sie sollten ein gutes Beispiel dafür sein, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Denn mehr als Flyer und Broschüren trägt der unmittelbare Kontakt zu Frauen mit ähnlichem Erfahrungshintergrund dazu bei, Vorurteile abzubauen und Neugierde zu wecken. Die Mentorinnen zeigen durch ihr eigenes Beispiel, dass ein Wiedereinstieg auch für Frauen mit familiären Pflichten möglich ist.

### Alles kann frau lernen

Mentorinnen werden sorgfältig auf ihre Aufgaben vorbereitet. Dabei werden insbesondere folgende Themengebiete behandelt:

- Kompetenzen und Tätigkeiten in der Pflege
- Ausbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten in der Pflege
- Lebensunterhalt, Ausbildungsfinanzierung
- Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland
- Sprache und Wiedereinstieg
- Nutzung von Informationsquellen
- Kennen von Beratungsstellen
- zielführende und unterstützende Gesprächsführung
- Präsentation

### Die Aufgaben der Mentorinnen

Mentorinnen sollten ihr berufliches und persönliches Erfahrungswissen weitergeben. Sie erkennen Kompetenzen und ermöglichen interessierten Migrantinnen, Berufe in der Altenpflege praxisnah kennenzulernen - als sozialpflegerische Tätigkeit und als Berufsfeld, das einen zukunftsfähigen Wiedereinstieg und eine eigenständige finanzielle Absicherung bietet.

Sie vermitteln zwischen kulturellen Differenzen und Einstellungen und haben eine Lotsenfunktion in allen Fragen, die sich bzgl. der Rahmenbedingungen ergeben, inne. Dazu gehört auch die persönliche Erstberatung.

### Erste Erfolge

Dabei stellte sich heraus, dass es den Mentorinnen sehr gut gelungen ist, die Mentees für ihren Beruf zu begeistern und vor allem, Vorurteile gegenüber dem Altenpflegeberuf abzubauen.

Unter anderem sind sie nun beim Projekt „Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ eingebunden, das gerade im Dialogforum 1 vorgestellt wird.

Als besonders dringlich hat sich aber herausgestellt, dass die Wiedereinstiegs-Interessentinnen eine sehr viel intensivere und engmaschigere Begleitung benötigen, um alle Fragen des eigenen beruflichen Wiedereinstieges zu bearbeiten.

## Weiterschulung zu interkulturellen Wiedereinstiegs-Lotsinnen

Aus diesem Grund haben wir die Mentorinnen zu „interkulturellen Wiedereinstiegs-Lotsinnen für Pflegeberufe “ weitergeschult.

Sie wurden damit befähigt, interessierte Wiedereinsteigerinnen zu allen Aspekten eines Wiedereinstiegs in Pflegeberufe eigenständig zu beraten und zu begleiten.

Die Schulungsinhalte an insgesamt drei Schulungstagen waren:

- Gespräche führen und beraten
- eigene kulturelle Identität im Pflegeberuf
- berufliche Möglichkeiten und Perspektiven in der Pflege
- Beratung bzgl. notwendiger Qualifizierungen
- Möglichkeiten zur sprachlichen Qualifizierung
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Selbst- und Zeitmanagement
- rechtliche Aspekte
- finanzielle Fragen der Ausbildungsfinanzierung
- Sprache und Wiedereinstieg

Auf Berufsmessen, Integrationskursen und Veranstaltungen informieren sie über den Beruf und die entsprechenden Ausbildungen.

## Nutzen und Perspektiven

Die Wiedereinstiegs-Lotsinnen erfahren Anerkennung für ihr Engagement, und das sowohl in materieller als auch ideeller Form. Sie reflektieren ihre eigenen Kompetenzen und erweitert sie. Sie erhalten einen Zugewinn an lebenspraktischem Wissen und lernt, die eigenen interkulturellen Kompetenzen zu reflektieren. Und – auch das ist wichtig! – sie arbeiten in einem tollen Team, das sich in der Schulung kennengelernt hat und sich auch danach noch trifft.

Verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten stehen einer Mentorin offen. Mit ihrer Erfahrung kann sie zum Beispiel die Aufgaben einer Vielfaltsbeauftragten (Diversity Management) wahrnehmen. Dieser Teil des Personalwesens toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und versucht, sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Das bedeutet, der Betrieb „nutzt“ die Talente, die Lebenserfahrung, also die ganze Person, um authentisch für sich bzw. den Beruf zu „werben“.

Die interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten und Beratungskompetenz der Frauen können im Team und in der Organisations- und Personalentwicklung genutzt werden. Auch als in der Öffentlichkeitsarbeit Tätige können sie ihr berufliches Selbstverständnis proaktiv kommunizieren, indem sie beispielsweise Vorträge halten und ihr Wissen über ausländerrechtliche Rahmenbedingungen weitergeben.

# „WWW.MIGRA-INFO.DE – WEGE IN DEN BERUF“

von Angelika-Klotz Groeneveld, Bildungswerk für Friedensarbeit

Migra-Info wurde 2007 im Rahmen eines Netzwerk W-Projekts entwickelt. Die Inhalte ergaben sich aus den Fragestellungen von Teilnehmerinnen der Kurse „Berufliche Orientierung für Migrantinnen“, die das Bildungswerk für Friedensarbeit seit vielen Jahren durchführte. 2008 wurde Migra-Info ins Netz gestellt. Seitdem wird das Portal mit Mitteln des MGEPA – Landesministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter regelmäßig aktualisiert, optimiert und weiterentwickelt.

Migra-Info ist ein Internetportal für Migrantinnen zur Unterstützung des (Wieder-)Einstiegs in den Beruf. Es bietet gebündeltes Wissen in einfacher Sprache.

Die Basisinformationen sind in dreizehn Sprachen verfügbar: arabisch, bulgarisch, deutsch, englisch, französisch, griechisch, kroatisch, polnisch, portugiesisch, rumänisch, russisch, spanisch und türkisch.

Fachspezifische Begriffe, die unbekannt sein könnten, werden in einem Glossar verständlich erklärt.

Alle Themen sind aufeinander aufgebaut und orientieren sich dabei an den Fragen, die sich bei einem beruflichen Start in Deutschland stellen.

Zu jedem Thema gibt es wichtige Adressen, Links und Downloads. Unter „Lokale Angebote“ finden Nutzerinnen in NRW Ansprechpartner in ihrer Region.

Folgende Fragen werden auf Migra-Info.de beantwortet:

**Voraussetzungen und Anerkennung**

- Darf ich überhaupt in Deutschland arbeiten?
- Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang für akademische und sonstige Fachkräfte
- Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende
- Anerkennung: Was muss ich wissen?
- Anerkennung von allgemeinbildenden Schulabschlüssen in NRW
- Berufliche Anerkennung
- Anerkennung Studium

**Berufsorientierung und Arbeitssuche**

- Berufsorientierung
- Arbeitssuche
- Bewerbung
- Arbeitsformen

**Bildung und Ausbildung**

- Deutsch lernen
- Deutsch für den Beruf
- Schulabschluss und Studium
- Ausbildung und Umschulung
- Anpassungsqualifizierung, Defizitprüfung und Externenprüfung
- Weiterbildung und Finanzierung

**Arbeiten und Lebensplanung**

- Arbeitszeit
- Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen
- Arbeitsvertrag
- Lohn und Lohnsteuer
- Sozialversicherung

Steigende Zugriffszahlen belegen den Bedarf an Informationen, wie Migra-Info sie bietet. (2014 ca. 56.000, 2015 ca. 70.000).

Rückmeldungen zeigen, dass nicht nur Migrantinnen das Portal nutzen, sondern auch Akteure in der Migrations- und Bildungsarbeit.

Migrantinnen nutzen das Portal als Informationsquelle und als Handlungsanleitung zur Berufsorientierung

Akteure in der Migrationsarbeit nutzen Migra-Info als ein hilfreiches Instrument zur Beantwortung einzelner Fragen, aber auch als systematischen Wegweiser im Beratungsprozess – hier bewährt sich insbesondere die Mehrsprachigkeit des Portals

In Weiterbildungseinrichtungen wird Migra-Info in Deutschkursen, in PC-Kursen und im Bewerbungstraining eingesetzt.

# „Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen, ein Projekt des IQ Netzwerks NRW – Bindeglieder zwischen Arbeitsmarkt-Akteuren und Migrant/-innen in Migrantenselbstorganisationen“

von Ulrich Hermanns, Stabsstelle Integration der Stadt Bonn

Migrantinnen und Migranten sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Sie nehmen seltener an Weiterbildungen teil und arbeiten oft unter Bedingungen, die ihren Qualifikationen nicht entsprechen. Auf diese Ausgangslage bezieht sich das Projekt „Interkulturelle Arbeitsmarktlot-

sen aus Migrantenorganisationen in Nordrhein-Westfalen“, das vom Projektträger MOZAIK gGmbH (Bielefeld) an zehn Standorten in NRW durchgeführt wurde. In Bonn lief es von Oktober 2013 bis Ende 2014.

Die während des Projektes aufgebauten Kontakte zu Bonner Migrantenorganisationen sind noch aktiv. Informationen zum Themenfeld „Ausbildung, Arbeit und berufliche Integration“ können über die Stabsstelle Integration gezielt an Multiplikator/innen in diesem Bereich weitergeleitet werden.

### Die Idee der interkulturellen Arbeitsmarktlotsinnen

Das Projekt hatte zwei Zielrichtungen: Einerseits verbesserte es den Informationsstand auf Seiten der Zuwanderer, die oft nur unzureichend über die vorhandenen Angebote der Arbeitsmarktförderung und Weiterbildung informiert waren. Diese sollten die Strukturen des Arbeitsmarktes besser kennen lernen, aber auch ihre eigenen Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation zielgerichteter nutzen können.

Auf der anderen Seite sollte das Projekt einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung derjenigen Institutionen leisten, die für die Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund (Ü25) in den Arbeitsmarkt besonders wichtig sind (z.B. Jobcenter, Agentur für Arbeit, Kammern, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen).

Ihnen bot das Projekt die Möglichkeit, mehr über konkrete Erfahrungen und Fragestellungen von Migrantenorganisationen zu erfahren.

### Finanzierung und Durchführung

Die Koordination des Projektes in der Region Bonn übernahm die Stabsstelle Integration der Stadt Bonn. Ursprünglich war geplant, nicht nur Bonner Vereine, sondern auch Migrantenorganisationen aus dem Rhein-Sieg-Kreis an dem Projekt zu beteiligen. Entsprechende Informationen wurden über die Sozialverwaltung des Kreises an Multiplikatoren der dortigen Integrationsarbeit weitergeleitet.

Das Projekt „Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen aus Migrantenorganisationen in Nordrhein- Westfalen“ wurde im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ durchgeführt.

Es wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit. Außerdem standen Bundesmittel beim Projektträger MOZAIK zur Verfügung. Kommunale Mittel wurden nicht benötigt.

In Bonn arbeitete die Stabsstelle Integration bei der Umsetzung des Projektes eng mit der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg, dem Bildungswerk für Friedensarbeit und LerNet Bonn/Rhein-Sieg e.V. zusammen.

### Ehrenamtliches Engagement bei der Umsetzung

Bei der Umsetzung des Projektes nahmen Ehrenamtliche aus Migrantenorganisationen eine Schlüsselstellung ein:

Insgesamt sieben Arbeitsmarktlotsinnen aus fünf Vereinen stellten sich für das Projekt zur Verfügung und nahmen einmal monatlich an Qualifizierungstreffen teil, bei denen sie Einrichtungen und Strukturen des regionalen Arbeitsmarktes kennenlernten und mit seinen verschiedenen Akteuren ins Gespräch kamen.

Ziel war es, ihnen Instrumente an die Hand zu geben, um niedrigschwellige (Verweis-) Beratungen für Menschen mit Migrationshintergrund anzubieten.

Die Arbeitsmarktlotsinnen gaben ihre neu erworbenen Kenntnisse an die Mitglieder ihrer jeweiligen Vereine weiter – zum Beispiel in Form von persönlichen Verweisberatungen, Begleitungen (Jobcenter, Agentur für Arbeit, Beratungsstellen) oder vereinsinternen Informationsveranstaltungen. Dafür erhielten sie eine Aufwandsentschädigung.

Folgende Migrantenorganisationen nahmen in Bonn an dem Projekt ehrenamtlich teil:

- Deutsch-Somalischer Freundschaftskreis
- Elterninitiative „Wir in Bonn“
- Internationales Frauenzentrum (ifz)
- Iranische Gemeinschaft Bonn Kutsch
- YASA für die Förderung der Kultur

Durch ihre interkulturelle Erfahrung, Mehrsprachigkeit und Mitgliedschaft in Migrantenorganisationen konnten die Arbeitsmarktlotsinnen auch solche Personen ansprechen, die von den regulären Beratungs- und Unterstützungsangeboten nicht immer erreicht wurden.

### Konkrete Angebote der Arbeitsmarktlotsen

- Hilfestellung bei Problemen mit Behörden und Ämtern

- Ansprechpartner für Fragen zur Arbeitslosigkeit, (Förder-) Angeboten im Arbeitsmarktbereich, Weiterbildung oder zur beruflichen Orientierung u.a. in den eigenen Vereine
- Vermittlung von Kontakten zu Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen von Arbeitsmarkt- und Bildungsberatungsstellen vor Ort
- niedrigschwellige mehrsprachige Verweisberatung (Deutsch und Muttersprache) u.a. ihrer Vereinsmitglieder in (Aus-)Bildungs- und Arbeitsmarktfragen
- Teilnahme an Netzwerk- und Austauschtreffen, regionalen Veranstaltungen, Workshops etc., die von regionalen Partnern organisiert werden
- Durchführung von Informationsveranstaltungen u.a. in ihren Vereinen.

## Ergebnisse Dialogforum 2

| Wie kann das, was vorhanden ist, noch verbessert werden? | Was wünschen Sie sich darüber hinaus? |
|---|---|
| Informationen über das Arbeitsmarktlotsen-Projekt werden an Frau Kühnle weitergeleitet und können dort abgerufen werden<br><br>Mentorinnen sollten über Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht informiert sein<br><br>Mentorinnen sollten Beratungsstellen kennen<br><br>Migra-Info-Flyer | Beratung der Arbeitgeber/ Einrichtungen über das Arbeitsmarktlotsen-Projekt<br><br>Weiterentwicklung des Curriculums für die Wiedereinstiegslotsinnen<br><br>Mehr Öffentlichkeitsarbeit, z.B. über Kinospot, Verlinkung auf den Webseiten, Berufenet, Quartier, Haus der Familie, Kindergärten, Jugendzentren, Moscheen |

# Dialogforum 3: Willkommenskultur in Einrichtungen und Fachseminaren – Voraussetzungen und Maßnahmen

## „Wohin mit den Kindern? – Teil 1“

von Susanne Mayer, Familienbüro der Stadt Bonn

Das Familienbüro der Stadt Bonn ist eine niederschwellige Anlauf- und Beratungsstelle für alle Fragen rund um Kinder, Jugend und Familie. Wir sind Ansprechpartner bei ernsten Themen wie z.B. der Umgang mit familiären Krisen, Sucht und Gewalt und geben in diesem Zusammenhang Informationen zu den vielfältigen Beratungsstellen und Hilfsorganisationen in Bonn weiter. Aber natürlich haben wir auch Angebote aus anderen Bereichen, wie z.B. Freizeit- und Ferienangebote für Kinder und Jugendliche.

### Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz

Zunächst ist die eigene Initiative der Eltern bei der Suche gefordert. Sollte dies nicht zum Ziel führen, erfolgt eine Unterstützung durch das Familienbüro. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Kinderbetreuung in Familien und den Leitungen der Kindertageseinrichtungen in Bonn.

### Welche Betreuungsplatzangebote gibt es?

Es gibt Kindertagespflegeplätze in Groß- und Klein-Tagespflegestellen und Kinderbetreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen. Hier wird noch einmal unterschieden in Einrichtungen unterschiedliche Träger (z.B. städtisch, kirchlich, Elterninitiativen), unterschiedliche Betreuungszeiten (25, 35 oder 45 Wochenstunden), unterschiedliche Altersgruppen (4 Monate bis 3 Jahre, 2- 6 und 3-6 Jahre) und unterschiedliche pädagogische Schwerpunkte (z.B. Montesorri-, Waldorfpädagogik...)

### Möglichkeiten der Suche

- Betreuungsplatz in Tagespflege über das Netzwerk „Kinderbetreuung in Familien“

- Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung über das Kindergarteninformationssystem mit der Möglichkeit zur Vormerkung, direkt über Kindertageseinrichtungen und mit Hilfe des Familienbüros
- Suche nach einem OGS Platz an der OGS der zuständigen Schule
- Randzeitenbetreuung (wenige Tagespflegepersonen) über das Netzwerk Kinderbetreuung in Familien

**Kindergarten-Informations-System KIGAN**

Auf der Website der Stadt Bonn haben Eltern die Möglichkeit, ihr Kind in Kindertageseinrichtungen vormerken zu lassen. Dabei sucht das System nach unterschiedlichen Parametern, wie Umkreissuche, gewünschter Träger, Gruppenform etc. Hier können die Eltern eine Kindertageseinrichtung auswählen und ihr Kind vormerken lassen.

# „Wohin mit den Kindern?- Teil 2“

von Anita Halft, Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg

Letztendlich ist es eine Frage der jeweiligen Unternehmenskultur, ob Beschäftigte mit Familienaufgaben in einem Betrieb willkommen sind oder nicht.

Wenn eine grundsätzliche Entscheidung für ein „elternfreundliches“ Klima gefallen ist, ist es leicht möglich, auch die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen.

So sollten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Beispiel regelmäßiges Thema bei Personalgesprächen sein. Fähigkeiten, die mit Familienaufgaben erworben wurden, sollten karriereförderndnd anerkannt und geschätzt werden.

**Zeit ist ein hohes Gut**

Dies gilt gerade auch für Mitarbeiter, die den Spagat zwischen Familie und Beruf schaffen müssen. Jede Zeitersparnis, auch durch Dienstleistungen, die auf den ersten Blick nicht viel mit Kinderbetreuung zu tun haben, unterstützt Beschäftigte mit Kindern bei der Vereinbarkeit beider Bereiche.

**Konkrete Unterstützungen**

Die Unterstützung von familienverantwortlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durch die Einrichtung kann z.B. durch steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse zur Kinderbetreuung geschehen.

Ein Aushang am Schwarzen Brett mit wertvollen, eventuell sogar mehrsprachigen Tipps, Adressen von Kinderärzten und Babysittern oder ein vom Betrieb finanzierter Babysitter-Kurs für eine externe oder interne Kraft zur Betreuung von Mitarbeiterkindern sind ganz konkrete Hilfen.

Auch Dienstleistungen wie die Paketannahme von privaten Päckchen oder der vergünstigte Einkauf von Gütern kann helfen, Zeit und Geld zu sparen und die Doppelbelastung zu verringern. Dies ließe sich beliebig fortführen.

Besonders hilfreich ist die Einrichtung eines Betriebskindergartens oder das Angebot einer Ferienbetreuung, aber auch allein die Möglichkeit, Essen aus der Kantine zum Mitnehmen für die Familie anzubieten reduziert den Druck, der durch eine Doppelbelastung aus Familie und Beruf zwangsläufig entsteht.

Eine weitere Möglichkeit, Eltern zu unterstützen ist die Einrichtung eines Eltern-Stammtisches, bei dem sich die betreffenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen austauschen und gegebenenfalls gemeinsame Hilfestrukturen aufbauen können. Auch eine Notfallbetreuung könnte hierüber organisiert werden.

In vielen Unternehmen finden Besprechungen am späten Nachmittag oder Abend statt. Diese könnten grundsätzlich nur während der Kernarbeitszeiten/ Betreuungszeiten terminiert werden.

Für ältere Kinder, die nicht mehr durch einen Babysitter/ Tagesmutter betreut werden, könnte eine Hausaufgabenbetreuung z.B. durch ehemalige Beschäftigte organisiert werden.

Wie Sie sehen, gibt es zahlreiche Möglichkeiten, die sich direkt oder indirekt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken. Von einigen dieser Hilfen profitieren auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Kinder. Letztendlich tragen sie aber alle zu einer positiven Unternehmenskultur und einem guten Betriebsklima bei.

# „IQ-Projekt: Kulturelle Vielfalt in Einrichtungen“

von Beatrix Bos-Firchow, Hochschule Niederrhein

Einige Fragen vorab als Einstieg zum Thema Kultursensibilität:

- Wer hat (überhaupt) ausländische Bewohner in der Einrichtung? Oder solche mit Migrationsgeschichte? Wie viele?
- Gibt es jemanden, der das Thema im Konzept oder Leitbild verankert hat?

- Wer hat bereits ausländische Beschäftigte in der Einrichtung? Wie viele?
- Wer hat Beschäftigte mit Migrationsgeschichte? Was bedeutet eigentlich Migrationsgeschichte – wer ist gemeint?
- Wer hat mit Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland schon zu tun oder überlegt das aktuell? Hat sich jemand schon dazu informiert?
- Wer denkt konkret an die Einbindung von Flüchtlingen?

Die Beschäftigung mit einem kultursensiblen Betriebsklima beginnt damit, sich erstmal klar zu machen, wer in der Einrichtung lebt und arbeitet (= Wahrnehmung). In einem 2. Schritt sollte man sich fragen, wie eigentlich der Blick auf Menschen nicht deutscher Herkunft ist. Sind sie anders als deutsche Mitarbeiterinnen? Soll ich sie anders behandeln? (= Sensibilisierung)

### Das 5-Stufenmodell zur aktiven Gestaltung kultureller Vielfalt

Das Modell wurde im IQ-Projekt entwickelt. In seinem Kern steht die kulturelle Vielfalt als Potenzial in Sozial- und Altenhilfeeinrichtungen. Dabei sind Mitarbeiterinnen aller Hierarchie-Ebenen mit und ohne Einwanderungshintergrund in den Blick zu nehmen.

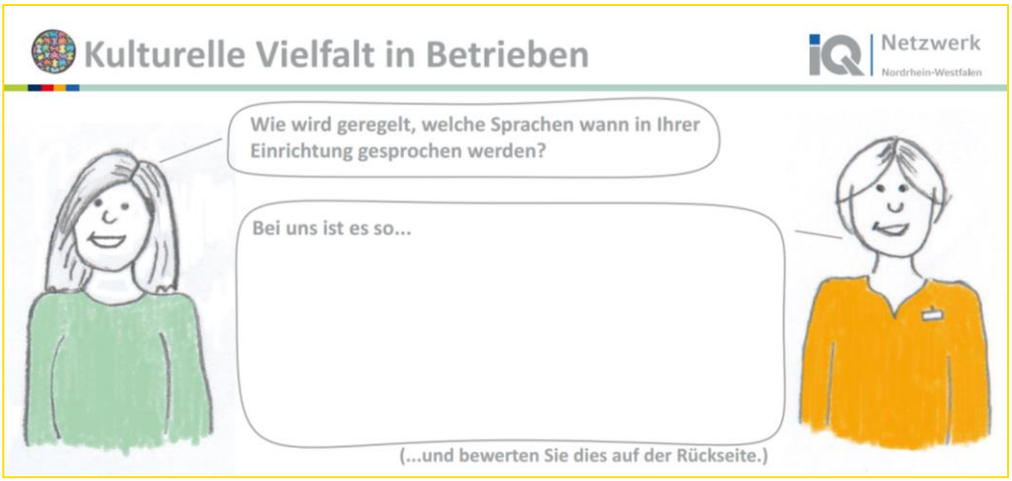
Integration ist als ein langfristiger Prozess zu verstehen, der von beiden Seiten – Eingewanderten und der aufnehmenden Gesellschaft – geleistet werden muss.

### Fragen für das Forum

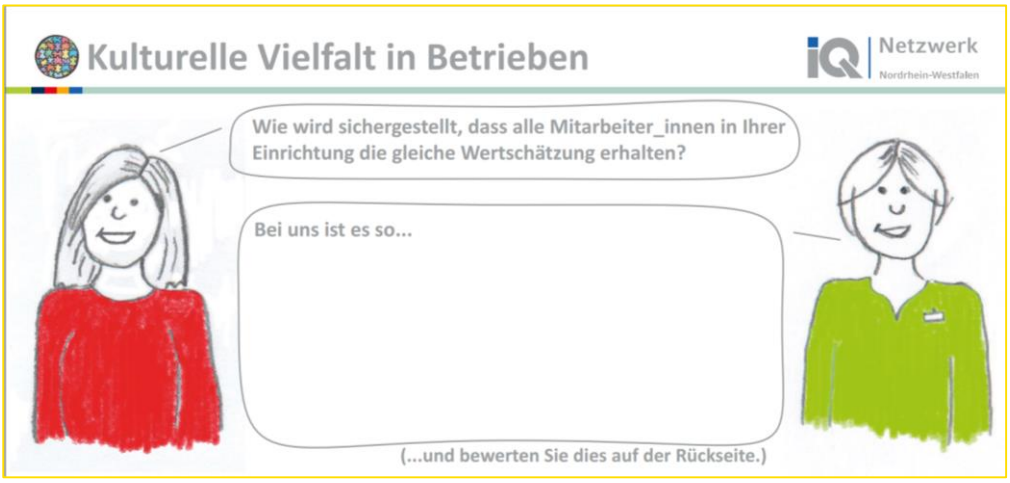
- Was wünschen sich Migrantinnen vom Arbeitgeber?
- Was wünschen sich Migrantinnen von Kolleginnen?
- Worauf sollte der Betrieb und die Kolleginnen Rücksicht nehmen?
- Welche Aspekte in Hinblick auf Interkulturalität berücksichtigen Einrichtungen bereits? Was planen sie?
- Dürfen Migrantinnen im Betrieb ihre Muttersprache sprechen?

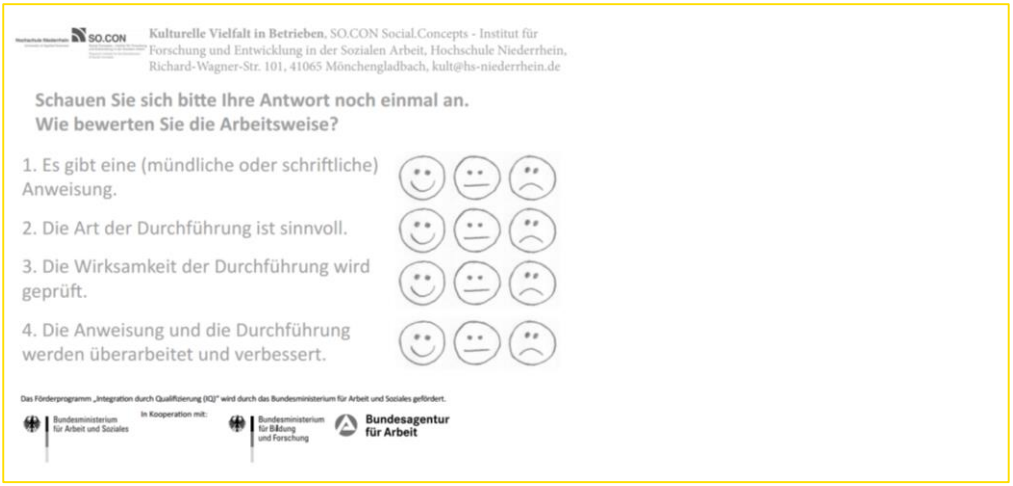
Selbstbewertungsinstrument aus IQ Projekt als praktische Arbeitshilfe anhand von zwei Postkartenbeispielen.

a) Wie wird geregelt, welche Sprachen wann in Ihrer Einrichtung gesprochen werden?




b) Wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen die gleiche Wertschätzung erhalten?



SO.CON

**Kulturelle Vielfalt in Betrieben**, SO.CON Social.Concepts - Institut für Forschung und Entwicklung in der Sozialen Arbeit, Hochschule Niederrhein, Richard-Wagner-Str. 101, 41065 Mönchengladbach, kult@hs-niederrhein.de

**Schauen Sie sich bitte Ihre Antwort noch einmal an.**
**Wie bewerten Sie die Arbeitsweise?**

1. Es gibt eine (mündliche oder schriftliche) Anweisung.
2. Die Art der Durchführung ist sinnvoll.
3. Die Wirksamkeit der Durchführung wird geprüft.
4. Die Anweisung und die Durchführung werden überarbeitet und verbessert.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales — In Kooperation mit: — Bundesministerium für Bildung und Forschung — Bundesagentur für Arbeit

# Ergebnisse Dialogforum 3

| Voraussetzungen | Maßnahmen |
|---|---|
| Wahrnehmung von Unterschiedlichkeit<br><br>Haltung prüfen ggf. ändern | Unternehmenskultur<br><br>Kinderbetreuung<br><br>Unterstützende Angebote |
| Wie kann das, was vorhanden ist, noch verbessert werden? | Was wünschen Sie sich darüber hinaus? |
| Schriftsprache<br><br>Rechtssicherheit<br><br>Fachsprache Deutsch in Kombination mit Ausbildung<br><br>Sprache<br><br>voneinander lernen | Willkommenskultur<br><br>Servicequalität<br><br>in der Kommunikation<br><br>Motivation in der Willkommenskultur<br><br>Ethik/Wertschätzung |
| **Fazit: Kommunikation ist der Träger von interkultureller Kompetenz** | |

# Dialoginseln: Perspektiven – Wünsche – Ideen Diskussion innerhalb der Zielgruppen

„Was brauchen wir jetzt? Wen brauchen wir dazu? In welcher Form? Konkrete Schritte? Für welche Herausforderungen sind zurzeit noch keine Lösungen in Sicht?

## *Das wünschen sich die Migrantinnen*

- Schnellere Anerkennung der Zeugnisse
- Kurzen Freitag – früher Schluss
- Bessere Rahmenbedingungen (flexible Arbeitszeiten)
- Kinderbetreuung
- Sprachunterricht
- Individuelle Hilfe – vor allem in Klausurphasen
- Mehr Mentorinnen aus den Heimen
- Ausbildung auch bei Duldung
- Fahrticket

## *Das wünschen sich die Pflegeeinrichtungen*

- Flexiblere Ausbildung
- Deutschunterricht in der Ausbildung
- Planungssicherheit
- Unbürokratische Regelungen
- Finanzielle Ressourcen
- Zuverlässige Informationen
- Migrationsbeauftragte in den Einrichtungen
- Unterstützung durch Beratungsstellen
- Jobcoach

## *Das wünschen sich die Vermittlungs- und Beratungsstellen*

- Anpassung gesetzlicher Rahmenbedingungen zur Vereinheitlichung von Anerkennungsverfahren
- Mehr Informationen über den Beruf in MSO
- Interessierte Menschen, motivierte, begabte Fachkräfte
- Geförderte Sprachkurse (von Alpha bis berufsbezogen)
- Integriertes Fach- und Sprachenlernen (IFSL)
- Ansprechpartner und -partnerinnen in Fachseminaren
- Informationsveranstaltung durch Mentorinnen in Beratungsstellen
- Kommunikation LPA + Einrichtung
- Vernetzung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- Dachorganisation für Kooperation mit öffentlichen Stellen
- Gemeinsame Interessenvertretung der Arbeitgeber/Einrichtungen

# Danksagung

Ich bedanke mich bei der Landesinitiative Netzwerk W für die Unterstützung der Dialogveranstaltung, die für uns einen Meilenstein für den qualifizierten beruflichen Wiedereinstieg darstellt. Gefördert wird die Landesinitiative Netzwerk W durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW. Auch ihm gebührt unser herzlichster Dank.

Ich bedanke mich bei den Referentinnen und Referenten der Dialogveranstaltung, namentlich bei Cornelia Schlehbusch als Landeskoordinatorin von „Netzwerk W“, Beatrix Bos-Firchow, Projektleitung Hochschule Niederrhein, Bärbel Strick vom Kölner Flüchtlingsrat, Annette Döhner, Bildungswerk für Friedensarbeit, Shilan Fendi, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V., Angelika Klotz-Groeneveld, Bildungswerk für Friedensarbeit, Ulrich Hermanns, Stabsstelle Integration der Stadt Bonn, Beate Mertens vom IQ-Projekt „komma NRW“, Anita Halft, Kompetenzzentrum Frau und Beruf sowie Susanne Mayer vom Familienbüro der Stadt Bonn. Danke für Ihre inhaltlichen Beiträge und Ihre engagierte Unterstützung. Mit Ihrer Hilfe gelang es, das Thema von verschiedenen Seiten zu beleuchten und so ganzheitliche Informationen an die Fachbesucher der Veranstaltung weiterzugeben. Sie haben neue Denkanstöße gegeben und zur Vernetzung von relevanten Stellen beigetragen.

Danke auch für die lebhafte Beteiligung aller Teilnehmer in den drei Dialogforen und während der Veranstaltung, insbesondere während der Dialoginseln und der Abschlussrunde. Ihre Rückmeldung aus der Praxis haben neue Perspektiven eröffnet.

Ein herzlicher Dank geht an die Moderatorinnen Sandra Masemann und Dorit David. Sie hatten nicht nur die Zeiten fest im Blick, sondern haben uns mit szenischen Darbietungen aus dem Pflegealltag und Illustrationen der einzelnen Programmpunkte unterhaltsam durch den Tag geführt.

Weiterhin möchte ich mich ganz herzlich bei Georg Brinkmann bedanken, der mit seinem Willkommens-Song für einen harmonischen Ausklang der Veranstaltung gesorgt hat. Herzlichen Dank auch an die Teilnehmerinnen des Projektes „Mütter mit Migrationshintergrund“, die dieses Lied mit viel Schwung vorgetragen haben und sowohl Publikum als auch Referenten in Ihren Bann zogen.

Last but not least bedanke ich mich bei Annette Döhner und dem Organisationsteam vom Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. Ohne Ihre tatkräftige Unterstützung wäre die Veranstaltung nicht so erfolgreich gewesen.

Edith Kühnle
Geschäftsführerin des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.

# Veranstalter

Bonner Verein für Pflege-
und Gesundheitsberufe e.V.
Fraunhoferstraße 1, 53121 Bonn
Tel.: +49 228 9654540-0
Fax: +49 228 9654540-69
info@fachseminar-altenpflege-bonn.de
www.fachseminar-altenpflege-bonn.de