



*Bundesweit sind zahlreiche Projekte entstanden, in denen versucht wird, für Flüchtlinge Perspektiven zu entwickeln. ☺*

**Fachkräftemangel**  *Hunderttausende Flüchtlinge suchen eine Arbeit in Deutschland, die Altenpflege sucht Personal. Vielerorts wird ausprobiert, ob beide Seiten von dieser Situation profitieren können.* Text: Bärbel Triller

# Zur Integration geeignet

> Mehr als eine Million Menschen sind, so die aktuellen Zahlen, seit 2015 nach Deutschland gekommen. In Politik und Gesellschaft ist seither eine bis heute anhaltende, kontrovers geführte und mitunter sehr emotionale Debatte über den richtigen Kurs in der Flüchtlingspolitik im Gange. Denn die meisten Flüchtlinge, die zu einem großen Teil aus Syrien, Afghanistan und dem Irak stammen, werden – so darf man vermuten – für immer in Deutschland bleiben. Dementsprechend gilt es, die Weichen für ihre Integration zu stellen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt, da sind sich die Experten einig, ist der entscheidende Schlüssel, der die Tür zum Leben in Deutschland öffnet und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Besonders in der Wirtschaft mehrten sich im Herbst 2015 die Stimmen, die in den Flüchtlingen die dringend benötigten und lang gesuchten Fachkräfte sahen. Jung, gut ausgebildet, hoch motiviert und dankbar: diese Menschen seien bestens geeignet, Deutschland unter die Arme zu greifen und hierzulande die Folgen des demografischen Wandels abzumildern, hieß es. Ein Jahr später ist die Euphorie weitgehend verflogen. Der Ausbildungsstand ist nicht so hoch wie erhofft, im Herkunftsland erworbene Qualifikationen sind nicht unbedingt anschlussfähig, die deutsche Sprache lernt niemand über Nacht, und kulturelle Unterschiede können zu Konflikten führen. Mittlerweile reift die Erkenntnis, dass Integration eine anstrengende und anspruchsvolle Aufgabe von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung ist.

Auch in der Pflege, einer Branche mit sattsam bekanntem Personalmangel, wird über das Thema „Flüchtlinge“ diskutiert. Erst im Oktober vergangenen Jahres sorgte Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe (CDU) bundesweit für Schlagzeilen. In einem Interview mit der „Bild am Sonntag“ erklärte der Politiker, er habe

vergangenen Jahres standen überraschend zwei Flüchtlinge aus Syrien, die in der Nachbarschaft untergebracht waren, vor der Tür der Einrichtung. Saad Saad (31) und Okba Kerdeia (27) boten ihre Hilfe an, wollten Deutschland „etwas zurückgeben“. Die Heimleiterin war von der Eigeninitiative der jungen Leute angetan, holte

*Euphorie im Herbst 2015: „Die Flüchtlinge sind überwiegend jung, gut ausgebildet, hoch motiviert und dankbar obendrein.“* 

„keinen Zweifel, dass sich der Pflegebereich auch für die Integration von Flüchtlingen eignet“. Zentrale Voraussetzung wären allerdings gute Sprachkenntnisse, denn in der Pflege ginge es immer auch um menschliche Zuwendung. Schon heute würden sehr viele Menschen mit Migrationshintergrund in der Alten- und der Krankenpflege arbeiten, so Gröhe weiter – und das wäre gut so: „Wir können manches von anderen Kulturen lernen. So ist es in vielen türkischstämmigen Familien ganz selbstverständlich, sterbende Angehörige bis zuletzt zu begleiten.“

*„Die Bewohner interessiert es nicht, wo jemand herkommt“*

Wie kompliziert Integration sein kann, hat Sabine Dippold, Heimleiterin im „Seniorenhaus Am Unteren Tor“ der Hospitalstiftung im bayerischen Hof, in den letzten Monaten erfahren können. Anfang

das Einverständnis des Heimbeirats ein und nahm die Hilfe gerne an. „Wir waren uns sympathisch“, sagt Dippold. Wenige Wochen später kam noch Okbas Ehefrau Siba Wardeh (25) hinzu.

Ein Jahr lang arbeiteten die drei Flüchtlinge in der Hospitalstiftung als „Bufdis“ im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes, betreuten die Bewohner und unternahmen Ausflüge mit ihnen. Die Verständigung mit den Syrern sei anfangs schwierig gewesen. „Wir haben Englisch gesprochen oder es mit Händen und Füßen versucht“, sagt Dippold. Deutsch hätten sie erst im Laufe der Zeit in internen und externen Sprachkursen gelernt.

Die Arbeit hätte Saad, Siba und Okba eine sinnvolle Tagesstruktur verschafft, zieht Sabine Dippold ein positives Fazit, sie hätten ihre Deutschkenntnisse verbessern und das Arbeitsleben in Deutschland kennenlernen können. Mit spürbarem Er-

folg übrigens: Saad und Okbar sind mittlerweile als Dolmetscher bei einem international tätigen Fortbildungsträger fest angestellt. Auch für Siba, gelernte Chemikantin, zeichnen sich Perspektiven in ihrem Beruf ab. Und auch die alten Menschen hätten vom Engagement der drei Flüchtlinge profitiert, meint die Heimleiterin: „Von den Bewohnern und ihren Angehörigen habe ich nicht eine ablehnende Meinung gehört.“ Es sei vielmehr so, dass die Bewohner registrierten, dass jemand es gut mit ihnen meine. Sie interessierten sich nicht dafür, wo jemand herkäme.

Doch neben den vielen Höhen, daraus macht Sabine Dippold kein Hehl, hat es auch Tiefen gegeben. Trotz Sympathie und der Bereitschaft, helfen zu wollen, seien unterschiedliche kulturelle Lebensstile deutlich geworden. Positiv sei, so Dippold, dass in Syrien ältere Menschen hohes Ansehen genossen und der Umgang mit ihnen große Wertschätzung erfahre. Dies habe sich im Umgang

der Bufdis mit den Bewohnern gezeigt. Trotzdem wäre es nicht zu tolerieren gewesen, wenn sich die Bufdis aus Syrien ständig mit ihren Handys beschäftigten oder Termine nicht einhielten: „Wir waren zu Beginn sehr nachsichtig.“ Eine besondere Behandlung der Flüchtlinge sei gegenüber der Stammebelegschaft nicht zu rechtfertigen. Im Kollegenkreis werde schon kritisch hingeschaut, Vergleiche würden gezogen: „Was dürfen die Flüchtlinge – und was dürfen wir?“

In einem Fall, so Dippold, habe man sich von einem Bufdi trennen müssen. Die Deutschkenntnisse hätten nicht ausgereicht, und die persönliche Lebenslage habe nicht zu den Arbeitsbedingungen im Pflegeheim gepasst. Die neuen Bufdis, die die Plätze von Saad, Okbar und Siba einnehmen, kommen ebenfalls aus Syrien. „Wir empfangen sie genauso herzlich wie ihre Vorgänger, aber wir geben gleich zu Beginn die Regeln genau vor“, sagt Dippold. Das Bufdi-Projekt will die Hospitalstiftung Hof auf jeden Fall fortführen. Bei

einer jungen Frau aus dem Projekt zeichne sich bereits ab, dass sie eine Ausbildung in der Pflege beginnen werde.

### „Er konnte kein Blut sehen. Das erinnerte ihn an seine Flucht“

Flüchtlingsprojekte, wie das im „Seniorenhaus Am Unteren Tor“ in Hof, beruhen auf Eigeninitiative. Auf diesem Weg sind bundesweit zahlreiche kleinere Projekte entstanden, in denen lokale Akteure versuchen, Perspektiven für Flüchtlinge zu entwickeln. Erst in jüngerer Zeit sind größere Projekte auf Bundes- und Länderebene entstanden, die mit öffentlichen Geldern gefördert werden.

In der städtischen „Münchenstift GmbH“ etwa, in der bayrischen Landeshauptstadt eines der größten Dienstleistungsunternehmen für Senioren mit insgesamt 13 Pflegeheimen, haben zum 1. September 2016 18 junge Frauen und Männern mit Fluchterfahrung die einjährige Ausbildung zum Altenpflegehelfer aufgenommen. „Einige schaffen

?

## Interview

### „Zu glauben, Flüchtlinge könnten den Fachkräftemangel in der Pflege beheben, ist naiv!“

Können geflüchtete Menschen aus Syrien oder dem Irak die massiven Probleme in der Pflege lösen helfen? Prof. Dr. Michael Isfort, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (dip) mit Sitz in Köln, dämpft die Erwartungen. **Altenpflege** sprach mit dem Pflegewissenschaftler über kulturelle Werte, sprachliche Hürden und gepflegte Vorurteile.



**Altenpflege:** In Deutschland werden nicht nur Pflegekräfte dringend gesucht, sondern auch Arbeitsplätze für Flüchtlinge, um die Integration zu befördern. Was halten Sie von dem Vorschlag, Flüchtlinge für Pflegeberufe zu gewinnen?

**Isfort:** Grundsätzlich ist die Idee nicht verkehrt. Die Pflege als Beruf war und ist immer schon ein Bereich gewesen, in dem Menschen unterschiedlicher Kulturräume und Länder aufeinandertreffen – nicht nur bei den Mitarbeitern in der Pflege selbst, sondern auch bei den Pflegebedürftigen in den Heimen und zuhause und bei den Patienten in den Krankenhäusern. Die Pflege und Versorgung in Deutschland ist also bunt. Das macht die Arbeit spannend und interessant. Der Pflege

als Berufsgemeinschaft ist es dabei grundsätzlich schon immer gut gelungen, Mitarbeitende aus anderen Kulturkreisen zu integrieren. Diese Erfahrung und die Unvoreingenommenheit der Pflegenden sind sicherlich ein großer Vorteil, der auch genutzt werden kann, wenn es um die Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive in Deutschland geht. Andreas Westerfellhaus, der Präsident des Deutschen Pflegerates, hat auf dem Pflergetag in Berlin treffend ausgeführt, dass Ausländerfeindlichkeit und Rassismus in der Pflege keinen Platz haben und auch nicht haben werden. Aber, und nun kommt das große Aber: Man darf nicht die beiden schwierigen Themen der Integrationspolitik und des Fachkräftemangels durcheinanderwerfen. Hier treffen zwei getrennte

es gut“, sagt Geschäftsführer Siegfried Benker, das lasse sich jetzt schon absehen. Die Helfer-Ausbildung sei gewählt worden, weil die Flüchtlinge die Voraussetzungen für die Fachkraft-Ausbildung

tung Kopfzerbrechen bereitet hat, bietet bisher interessanterweise überhaupt keinen Konfliktstoff: der sensible Bereich der körperlichen Pflege. „Wir dachten, mit Menschen aus einem anderen Kul-

Zur Betreuung der Flüchtlinge haben die Verantwortlichen bei „Münchenstift“ einiges auf die Beine gestellt. Denn, so die Erfahrung, diese Menschen brauchen Zeit, um sich zu orientieren. Ein Koordinator, dessen halbe Stelle aus Bundeszuschüssen finanziert wird, kümmert sich um die jungen Leute. „Wir überlegen aber, die soziale Betreuung auszubauen“, sagt Benker. Es habe sich gezeigt, dass, wenn die Flüchtlinge angekommen sind, der Kampf um den Aufenthalt überstanden ist und sie sich sicher fühlen, psychische Traumata aufbrechen und Ängste aktiviert werden können. Siegfried Benker: „Ein junger Mann konnte zum Beispiel kein Blut sehen. Das erinnerte ihn an seine Flucht.“

Die Mitarbeiter in den „Münchenstift“-Häusern, so der Geschäftsführer, hätten sehr positiv auf die Flüchtlinge als neue Auszubildende reagiert. Benker führt diese Offenheit auch darauf zurück, dass zahlreiche Kollegen aus dem ehemaligen Jugoslawien stammen: „Diese Menschen

## Ernüchterung im Herbst 2016: „Die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen sind nicht unbedingt anschlussfähig.“

– ausreichende Deutschkenntnisse und anerkannte Zeugnisse – zum Teil nicht nachweisen konnten. Nun müsse man erst mal Erfahrungen sammeln mit der „Flüchtlingsklasse“ – so wird das Projekt intern bezeichnet. Eine extra eingerichtete Klasse oder gar eine Separierung der Flüchtlinge in den Einrichtungen sei damit nicht gemeint, erklärt Benker.

Ein Aspekt, der den Verantwortlichen im Münchenstift bei der Projektvorberei-

turkreis kann das schwierig werden“, sagt Benker, „aber wir haben positiv gelernt, dass für die jungen Leute diese Aufgabe keine Hemmschwelle bedeutet und sie von ihnen sehr ernst genommen wird.“ Auch in den „Münchenstift“-Einrichtungen hat man die Erfahrung gemacht, dass das Alter in den Herkunftsländern der Flüchtlinge ein hohes Ansehen genießt. Die Beschäftigung mit älteren Menschen wird positiv bewertet.

*Problembereiche aufeinander, die sich nicht gegenseitig aufheben werden. Damit ist gemeint, dass die Flüchtlinge mittel- und auch langfristig nicht den Fachkräftemangel in der Pflege beheben werden. Für beide Problembereiche bedarf es kluger, aber dennoch sehr unterschiedlicher Strategien. Zu glauben, dass Flüchtlinge die Probleme des Fachkräftemangels beheben können, ist eine sehr naive Vorstellung.*

**Altenpflege:** In den Unternehmen in Deutschland sind Mitarbeiter mit Migrationshintergrund längst keine Ausnahmen mehr, auch nicht in der Pflege. Was macht die aktuelle Situation so besonders?

**Isfort:** Eine Besonderheit ist sicherlich, dass wir eine völlig neue Situation haben. Es sind nicht primär die im Ausland angeworbenen Pflegekräfte, die es zu integrieren gilt, wie dies in den 80er-Jahren der Fall war. Die gibt es vereinzelt auch – und hier müssen Anerkennungsverfahren beschleunigt und Barrieren abgebaut werden, wenn ausgebildete Pflegekräfte, die als Flüchtlinge kommen, integriert werden sollen. Monatelange Verfahren, ohne tätig werden zu können, sind demotivierend und verstörend. Die Besonderheit und die eigentliche Aufgabe aber besteht darin, dass unter den Flüchtlingen diejenigen gesucht, gefunden und gefördert werden müssen, die für sich eine Perspektive in einem Pflegeberuf sehen und geeignet erscheinen. Das ist eine viel größere Kraftanstrengung und wird ohne erhebliche Hilfe nicht umfassend gelingen können.

## Wenn Fachkräftemangel und Integration aufeinander treffen, sind die Probleme nicht automatisch gelöst.

*Sprachqualifikationen sind dabei sicherlich die zentrale Anforderung in einem kommunikativen Berufsfeld. Aber auch ein Verständnis für die sensible Arbeit mit Hilfebedürftigen und für unser Wertesystem des Helfens und der Begleitung gilt es zu vermitteln. Neu ist auch, dass wir von vielen Personen die schulischen Voraussetzungen und Qualifikationen nicht wirklich valide einschätzen können, da oftmals Nachweise fehlen. Hier gibt es ja sehr widersprüchliche Angaben zur Güte und Vergleichbarkeit. Das macht es schwieriger, Programme zu entwickeln und gezielte Fördermaßnahmen zu platzieren, um auf den Beruf vorzubereiten oder eine Berufsausbildung zu ermöglichen.*

**Altenpflege:** Welche positiven Effekte könnte der Einsatz von Flüchtlingen in der Pflege bewirken?





Foto: Werner Krüper

wissen, was Krieg und Flucht bedeutet.“ Er schätzt, dass rund 60 Prozent der rund 1 800 Mitarbeiter im „Münchenstift“ einen Migrationshintergrund haben. Konflikte, die in Teams aufgrund der multikulturellen Herkunft ihrer Mitglieder entstehen, versuche man in Workshops zu lösen.

Aber auch die Pflege am Menschen verdiene im multikulturellen Kontext besondere Beachtung. Immerhin versorgen die Pflegekräfte rund 3 000 Senioren im stationären und im häuslichen Bereich. „Wie können wir erreichen, dass eine 23-jährige Pflegekraft aus Bosnien die Befindlichkeiten eines Münchners, der in der Nazizeit aufgewachsen ist, versteht?“, beschreibt Benker die Herausforderungen an einem praktischen Beispiel.

### **„Das A und O ist und bleibt der Erwerb der deutschen Sprache“**

In Nordrhein-Westfalen (NRW) sind jüngst zwei Projekte an den Start gegang-

**Isfort:** Zum einen sehe ich die Pflege hier ethisch in der Verpflichtung, sich an den großen gesellschaftlichen Aufgaben zu beteiligen. Mit einer gestuften Qualifizierung und der Möglichkeit der Einbindung auf unterschiedlichen Ebenen der Unterstützung bietet die Pflege ja auch gute Chancen, um sich hier als große gesellschaftliche Kraft zu präsentieren. Das lassen viele große Konzerne, die eigentlich das finanzielle Potenzial haben, ja bislang vermissen. Die Pflege kann sich also auf vielen Ebenen profilieren und den gesellschaftlichen Wert unter Beweis stellen. Zum anderen sind positive Aspekte natürlich auch das gegenseitige Lernen und der Abbau von kulturellen Schranken in der Begegnung. Kultursensible Pflege bedingt ja auch, dass Pflegenden selbst lernen, welche Vorstellungen, Rituale und Einstellungen in anderen Ländern bestehen. Nur so können Menschen aus anderen Ländern adäquat versorgt und betreut werden. Auch bei Pflegebedürftigen gibt es nicht nur die, die Ängste haben, sondern auch viele, die es spannend und bereichernd finden, wenn sie von Menschen begleitet werden, die aus anderen Ländern kommen. Aber man darf das nicht idealisieren. Integrationsarbeit ist zunächst einmal das, was im Wortsinne gemeint ist: Arbeit.

#### **Altenpflege: Und welche kritischen Effekte sehen Sie?**

**Isfort:** Es wird zu erheblichen Schwierigkeiten kommen, wenn die Auswahl falsch getroffen wird. Nicht jeder, der aus einer Notlage heraus eine Entscheidung für die Pflege als Beruf trifft, ist für diesen Bereich geeignet.

Hier sind auch unüberwindbare kulturelle Differenzen zu erwarten, wie die hohe körperliche Intimität, die Pflegenden hierzulande im Rahmen ihres Berufes sensibel einsetzen, oder aber die Tätigkeiten, die durchgeführt werden, wie etwa die Körperpflege. Das führt mitunter schon zu Schwierigkeiten bei Pflegekräften aus uns bekannten Kulturkreisen. Religiöse Differenzen oder unterschiedliche Bilder von Frauen und Männern lassen sich nicht einfach überwinden oder per Anordnung außer Kraft setzen – das sind jahrelange Lernprozesse, und neue Muster und Denkweisen müssen eingeübt werden. Es gibt aber noch andere Dinge, die zu Problemen führen können. Bei den Ingenieuren hat man gesehen, dass Lohnstandards außer Kraft gesetzt wurden, um einen vermeintlichen Mangelberuf mit ausländischen Kräften zu stützen. Das aber setzt die ausgebildeten Personen hierzulande unter Druck. Denn es ist schwieriger, Forderungen zu stellen, wenn auf der anderen Seite Menschen vor Ort sind, die hoch zufrieden damit sind, dass sie überhaupt arbeiten dürfen. Diese Konflikte gilt es zu vermeiden. Aber an diesem Punkt der Fachkräftedebatte stehen wir auch noch nicht in der Pflege.

**Altenpflege:** In den kommenden Jahren wird mit einer Zunahme von demenzerkrankten und multimorbiden Personen in der Pflege gerechnet. Zahlreiche Flüchtlinge haben traumatische Kriegs- und Fluchterfahrungen. Das bedeutet, dass zwei besonders vulnerable Gruppen verstärkt aufeinandertreffen könnten. Ist es notwendig, vor-

gen, die zum Ziel haben, Flüchtlinge fit für den Pflegearbeitsmarkt zu machen. Am 1. November 2016 nahm „welcome@healthcare – Koordinierungsstelle für Geflüchtete in Pflege- und Gesundheitsfachberufen NRW“ die Arbeit auf. Die Koordinierungsstelle soll, so das Ziel des dreijährigen Projektes, Informationen, Konzepte und erprobte Handlungsansätze bündeln, bewerten und weiterentwickeln. Ein wichtiges Handlungsfeld ist es, Richtlinien zu etablieren, um die Kompetenzen der Flüchtlinge und ihre Neigungen für Pflege- und Gesundheitsberufe zu ermitteln. „Wir erarbeiten zusammen mit den Akteuren der Pflegebranche Standards, die sich an dem Bedarf des Marktes orientieren“, sagt Projektleiterin Sladjena Batinić. Das Projekt wird mit 760 000 Euro vom NRW-Gesundheitsministerium unterstützt.

In einem zweiten Projekt sind der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) und die Akademie für Pfl-

geberufe und Management (apm) als Projektträger sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit im Boot. „Care for Integration“, so der Projektname, nahm am 1. Dezember 2016 die Arbeit auf. „Wir begrüßen es, wenn geflüchtete Menschen im Pflegebereich tätig werden können. Das A und O ist der Erwerb der deutschen Sprache, gerade für diesen zwischenmenschlich höchst sensiblen Bereich“, sagt bpa-Geschäftsführer Bernd Tews. Es gebe bereits zahlreiche Praktikumsaktionen für Flüchtlinge in bpa-Mitgliedseinrichtungen sowie die Möglichkeit, ein freiwilliges soziales Jahr zu absolvieren.

Das Konzept des Projektes „Care for Integration“ sieht vor, dass an acht Standorten in NRW (Düsseldorf, Münster, Dortmund, Duisburg, Lippstadt/Soest, Heinsberg, Köln-Mülheim, Bielefeld) insgesamt 160 Menschen in 18 Monaten berufsbegleitend zum Altenpflegehelfer ausgebildet werden. Vorgeschaltet ist eine bis zu einem Jahr dauernde Vorbereitungspha-

se, in der die Teilnehmer Deutsch lernen und kulturelle Werte vermittelt bekommen. Informationen über das Berufsleben in Deutschland und Vorbereitungen auf die spezifischen Bedingungen und Anforderungen in der Altenpflege ergänzen das Angebot. Bei Bedarf kann auch der Hauptschulabschluss erworben werden. Damit auch Müttern oder Vätern die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme möglich ist, wird vor Ort eine Betreuung der Kinder angeboten.

„Ein schneller und bedarfsgerechter Zugang zu Qualifizierungsangeboten, unterstützt durch eine begleitende Sprachvermittlung, bilden die Grundvoraussetzungen, um sowohl soziale als auch berufliche Integration erreichen zu können“, sagt Christiane Schönefeld, Vorsitzende der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit. Die Hoffnung sei, einen möglichen Ansatz zur Deckung des bestehenden Fachkräftebedarfs im Pflegebereich als auch einen Erkenntnisgewinn, wie die Integration geflüchte-

### **ausschauend Strategien zu entwickeln, um Problemen und Konflikten zu begegnen?**

**Isfort:** *Natürlich. Wir dürfen nicht vergessen, dass wir es in erheblichem Maß mit Menschen zu tun haben, die ihrerseits traumatisiert sind und selbst Hilfe benötigen. Um anderen helfen zu können, muss man aber stabil sein, um das Leid oder auch die Probleme von Menschen zu verstehen und sie in ihrer Sorge ernst zu nehmen. Das bedarf eines hohen Mitgefühls, und viele der Flüchtlinge haben sehr lange Verrohung und Schutzlosigkeit erfahren. Sie haben Erfahrungen gemacht, die viele Menschen in den Pflegeheimen nie gemacht haben. Das wirkt sicherlich auch prägend, und manche Sorgen von Bewohnern oder Patienten müssen ihnen vorkommen wie reine Luxusprobleme. Aber auch die gilt es ernst zu nehmen und sie professionell zu beantworten, wenn man in der Pflege arbeitet. Der andere ist der Maßstab, nicht man selber. Daher kann man nicht oft genug betonen, wie sorgfältig auf die Arbeit vorbereitet werden muss und wie lange es dauern wird, bis eine Integration erfolgreich stattgefunden hat. Sprache ist der Schlüssel.*

*Nicht jeder, der aus einer Notlage heraus eine Entscheidung für die Pflege als Beruf trifft, ist für diesen Bereich geeignet. ~*

*Aber Sprache alleine reicht eben nicht, um hierzulande erfolgreich in der Pflege zu arbeiten.*

### **Altenpflege: Aktuell entstehen zahlreiche Arbeitsmarktprojekte für Flüchtlinge, auch in Bezug auf Pflegeberufe. Sind Sie an einem Projekt beteiligt bzw. beobachten Sie die Entwicklung?**

**Isfort:** *Ich beobachte ein großes Engagement in der Pflege. In Nordrhein-Westfalen gibt es bereits laufende und auch sorgfältig aufgesetzte Projekte. Und mit Unterstützung des Gesundheitsministeriums wurde die Koordinierungsstelle „welcome@healthcare“ geschaffen, die Hilfe anbieten soll. So etwas ist sicherlich der richtige Weg. Wir als Forschungsinstitut sind aktuell nicht eingebunden in konkrete Projekte, obwohl natürlich die Fragen der Evaluation wichtig sind, um die Ansätze zu identifizieren, die tragfähig sind. Aber nicht alle Fragen sind gleich wissenschaftliche Fragestellungen. Wichtig ist, das Thema sachlich zu betrachten und gute Konzepte zu entwickeln, damit in gestuften Verfahren an die pflegerische Arbeit herangeführt werden kann. Wir müssen ja die Menschen, die in der Pflege arbeiten wollen, nach den traumatischen Erfahrungen von Flucht und Aufnahme-prozeduren vor dem nächsten Trauma schützen: dem Scheitern an der Aufnahme eines Berufes, der hohe Qualitätsstandards und Qualitätsniveaus hat. An diesen darf nicht gerüttelt werden.*

*Interview: Bärbel Triller*



Foto: Werner Krüper

ter Menschen, noch zielführender ausgestaltet werden könne, zu erzielen.

### „Am Fachkräftemangel ändern die Flüchtlinge vorläufig nichts“

In der Pflege melden sich jedoch auch kritische Stimmen zu Wort, die in Bezug auf das Thema „Flüchtlinge“ vor zu großer Euphorie warnen. „Am Fachkräftemangel ändern die Flüchtlinge vorläufig nichts, sondern lenken höchstens den Blick weg von den wirklichen Ursachen für diesen Mangel“, sagt Johanna Knüppel, Sprecherin des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe (DBfK). Pflege sei in den Herkunftsländern der Flüchtlinge kein angesehener Beruf, berufliche Altenpflege gebe es dort traditionell überhaupt nicht. Hinzu komme das Sprachproblem.

„Wie wir wissen, handelt es sich bei der Mehrzahl der Flüchtlinge um jüngere Männer, viele ohne adäquate Schul- oder Berufsbildung“, so Knüppel, „dass die-

se Flüchtlinge von einer Ausbildung in Handwerksberufen wirklich profitieren und unser Arbeitsmarkt auch, ist sicher richtig. Für den Pflegemarkt kann das kaum gelten. Es sei denn, Träger spekulieren darauf, sie später noch billiger zu beschäftigen als deutsche Mitarbeiter.“

Der Wunsch, die Personallücke in der Pflege durch ein anderes, akut zu lösendes soziales Problem zu bewältigen, ist nicht neu. 2012 hoffte die damalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU), dass die durch die Insolvenz der Drogerie-Kette Schlecker arbeitslos gewordenen Frauen durch eine Umschulung eine neue berufliche Perspektive in der Pflege erhalten könnten. Die bürokratischen Hürden waren hoch, die Ausbildung teuer. Das Vorhaben scheiterte. Nur wenige der rund 23 000 Betroffenen entschieden sich für die Pflege. Geht es um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in die Pflege, mahnt Pflegewissenschaftler

Michael Isfort an, das Thema sachlich zu betrachten und gute Konzepte zu entwickeln (siehe Interview auf Seite 20).

## Mehr zum Thema

 **Vortrag:**  
Auf dem Zukunftstag ALTENPFLEGE in Nürnberg findet am 26. April die Veranstaltung „Geflüchtete Menschen für die Pflege gewinnen – wie geht das?“ statt. Infos unter: [www.zukunftstag-altenpflege.de/programm-2017/gm/](http://www.zukunftstag-altenpflege.de/programm-2017/gm/)

 **Download-Tipp:**  
Die Broschüre „Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege“ informiert Arbeitgeber über die gesetzlichen Rahmenbedingung, Fördermöglichkeiten und Projektträger. Herausgeber ist das Bundesministerium für Wirtschaft: <http://bit.ly/2jT2Cl7>

 **Internet:**  
Koordinierungsstelle „welcome@healthcare“  
[www.paritaetische-akademie-nrw.de/healthcare-nrw](http://www.paritaetische-akademie-nrw.de/healthcare-nrw)

Projekt „Care for Integration“  
<http://bit.ly/2iVcZFK>

Münchenstift  
[www.muenchenstift.de](http://www.muenchenstift.de)

Seniorenhaus „Am Unteren Tor“, Hof  
[www.hospitalstiftung-hof.de/deu/gerbergasse-4.html](http://www.hospitalstiftung-hof.de/deu/gerbergasse-4.html)

 **App:**  
Damit sich Flüchtlinge in Deutschland besser zurechtfinden, hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA), dem Goethe Institut und dem Bayerischen Rundfunk (BR) eine „Ankommenapp“ in mehreren Sprachen entwickelt. Themen sind Ankommen in Deutschland, Asyl, Ausbildung, Arbeit und Deutsch lernen.  
[www.ankommenapp.de](http://www.ankommenapp.de)

© Vincentz Network, Hannover, 2/17



**Bärbel Triller**  
ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin und arbeitet als freie Journalistin in Hannover