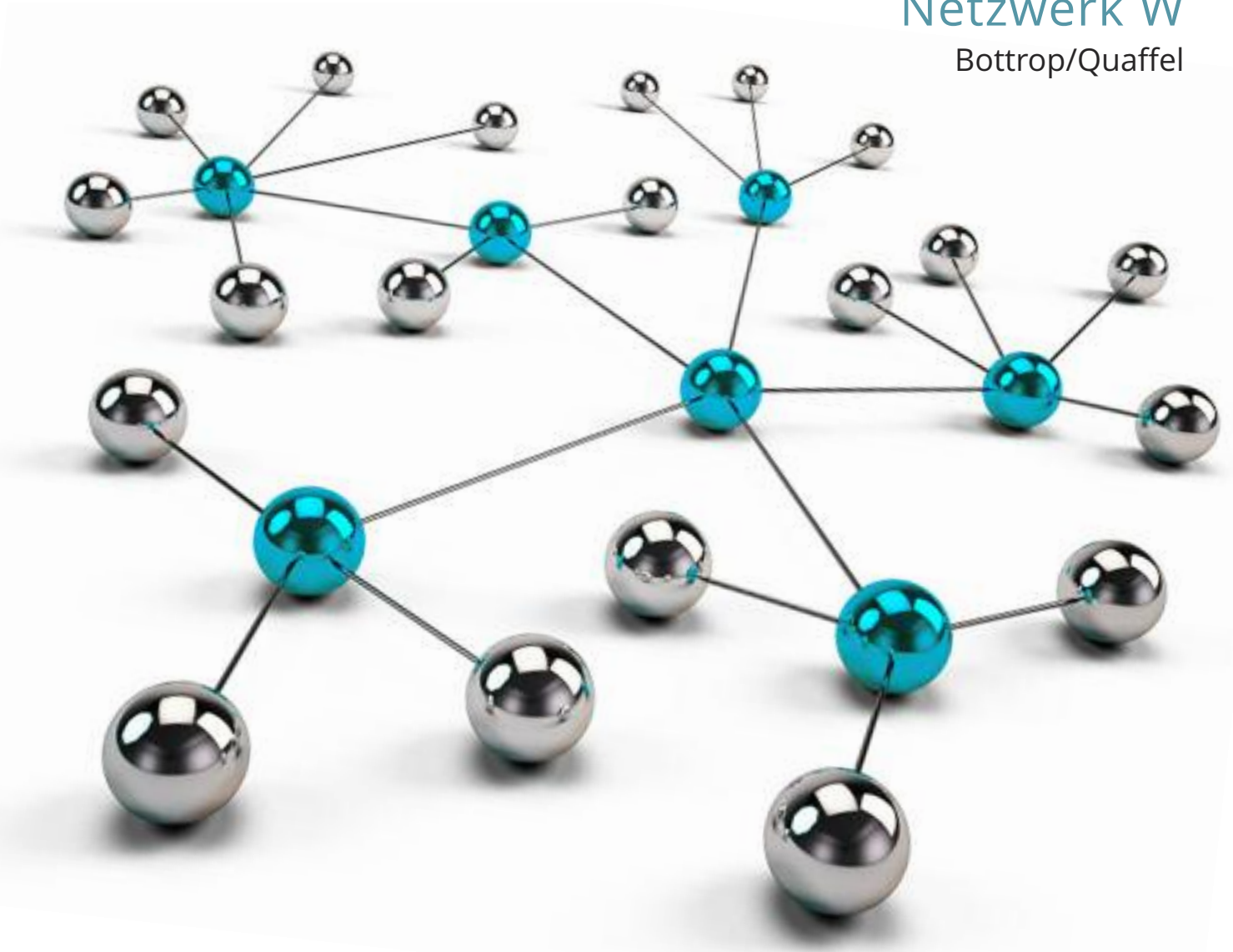


Bundesweite Analyse von nachhaltigen Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen mit Fluchthistorie in Gesundheitsberufe

Netzwerk W

Bottrop/Quaffel



Erstellt von
Claudia Quirrenbach, RevierRessourcen gUG, im Auftrag von: RE/init e. V.
Gefördert im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W

1	Einleitung	
1	Vorgehen bei der Untersuchung	Seite 3
2	Vorbemerkung zum Begriff „Förderkette“	Seite 4
3	Vorbemerkung zum Begriff „nachhaltige Angebote“	Seite 6
4	Bewertungskriterien im Hinblick auf Erfolg und Nachhaltigkeit der Angebote	Seite 8
5	Befunde zur Zielgruppe der geflüchteten Frauen und Anforderungsprofil für geeignete Angebote	Seite 8
2	Klassifizierung der Angebote im Bereich der Gesundheitsberufe	Seite 10
3	Zusammenschau der in den Profilen erfassten Angaben	Seite 14
4	Bewertung der Ergebnisse für den Bereich der Gesundheitsberufe bezüglich einer (Teil-)Übertragbarkeit auf die Emscher-Lippe-Region, insbesondere für die Stadt Bottrop	Seite 18
5	Exkurse	
1	Abbildung „Förderkette zur Integration von Flüchtlingen in die Pflege“	Seite 20
2	„Berufliche Anerkennung“	Seite 21
3	Voraussetzungen geflüchteter Frauen für die (Arbeitsmarkt-)Integration in Deutschland – Befunde aktueller Erhebungen	Seite 22
6	Anhang	
	Sechs Profile von Angeboten im Bereich „Gesundheitsberufe“	Seite 28
7	Verzeichnis der verwendeten Literatur	Seite 48

1 Einleitung

1 Vorgehen bei der Untersuchung

Ausgehend von der Auftragsbeschreibung¹ wurde eine Recherche nach potenziellen Angeboten durchgeführt und ein Frageraster zur Beschreibung der einzelnen Angebote entwickelt, das die zu untersuchenden Fragestellungen umfasste. Bei der Recherche von Angeboten für geflüchtete Frauen mit akademischen Abschlüssen ließ sich als erster Befund feststellen, dass es kaum Angebote gibt, die ausschließlich Frauen mit Fluchthistorie als Zielgruppe haben.² Eine deutschlandweite Analyse aller Angebote, die offen für die Teilnahme von Frauen mit Fluchthistorie sind, kann nicht das Ziel dieser Untersuchung sein, da dies den Rahmen sprengen würde.

Positiv formuliert ist das Ziel dieser Untersuchung daher, Angebote zu finden, die im Hinblick auf eine Übertragbarkeit für die Emscher-Lippe-Region besonders relevant sind und Impulse für die Gestaltungspraxis vor Ort geben können.

Es wurden Angebote ausgewählt, die offen sind für Frauen mit Fluchthistorie und die den Bedarfen von Frauen mit Fluchthintergrund möglichst gerecht werden; insbesondere wurden Angebote in NRW speziell für Migrant*innen und für Geflüchtete allgemein in die Betrachtung mit einbezogen. Sieben Angebote wurden vertiefend untersucht, weitere mit Kurzprofil³. Zusätzlich wurden aktuelle Befunde zur Zielgruppe der geflüchteten Frauen gesichtet und zusammengefasst. Diese sind dargestellt im Abschnitt 5.2 „Voraussetzungen geflüchteter Frauen für die (Arbeitsmarkt)-Integration in Deutschland – Befunde aktueller Erhebungen“.

-
- 1 Die hier vorliegende Analyse ist ein Baustein des aktuellen Netzwerk W-Projekts in Bottrop. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für einen Workshop mit relevanten Akteuren in der Emscher-Lippe-Region. Im Januar 2018 wird es zusätzlich eine Fachtagung geben, in der zwei weitere Netzwerk W-Projekte ihre Ergebnisse einbringen (Netzwerk W Gelsenkirchen mit Angeboten für geflüchtete Akademikerinnen und Netzwerk W Recklinghausen mit Angeboten für geflüchtete Frauen ohne verwertbare Qualifikationen). Ein Teil der zitierten Quellen dieser Analyse wird in den Fußnoten mit Kurzbezeichnungen benannt, die genauen bibliografischen Angaben finden sich dann unter 7. „Verzeichnis der verwendeten Literatur“.
 - 2 NRW-weit hat nur der Anbieter „Bonner Verein“ (siehe Profil Profil Med6) seit Oktober 2017 ein Angebot in seinem Portfolio, das sich ausschließlich an geflüchtete Frauen richtet.
 - 3 Bei einem Treffen der Arbeitsgruppe Netzwerk W Emscher-Lippe am 05.09.2017 wurde eine Liste möglicher Angebote für die vertiefende Untersuchung vorgestellt und von der Arbeitsgruppe ergänzt. Folgende Kriterien wurden angelegt, um bei Angeboten die Relevanz für die Untersuchung festzulegen
 - Angebote, die möglichst viele der im Folgenden benannten Kriterien erfüllen, insbesondere Zugang auch für Frauen, die Leistungen nach dem AsylbLG erhalten
 - Angebote, die auf Grundlage aktueller Fördersettings durchgeführt werden können
 - Unterschiedliche Schwerpunkte der Angebote.

Die hier vorliegende Analyse verarbeitet folgende Bausteine:



- Interviews mit den jeweiligen Anbietern, die in den Profilen dokumentiert wurden⁴
- Recherchen zu weiteren Angeboten
- Ergebnisse von aktuellen Erhebungen zur Zielgruppe (siehe 5.2)
- Vielfältige Erfahrungen aus der Arbeit mit der Zielgruppe⁵

Die Ergebnisse wurden zu einer Diskussionsgrundlage für einen Workshop im Rahmen des Netzwerk W-Projekts am 08. November 2017 in Recklinghausen aufbereitet und zusammengestellt.

1

2 Vorbemerkung zum Begriff „Förderkette“

Laut Auftragsbeschreibung sollen unter anderem folgende Fragen untersucht werden:
In welche Förderketten ist das Angebot eingebunden?

Wie ist die Einbindung strukturiert?

Die Idee der Förderketten spielt eine Rolle im Rahmen der Integration von Langzeitarbeitslosen. Das Jobcenter Köln schrieb beispielsweise 2014:

Die Integration von Langzeit-Leistungsbeziehern – mit in der Regel komplexen Profillagen und multiplen Handlungsbedarfen – stellt sich zunehmend schwieriger dar. Mit einer Maßnahme allein kann das Ziel der beruflichen und sozialen Integration nicht erreicht werden. Die Bildung von Förderketten mit passgenauen, aufeinander abgestimmten Maßnahmen – um gezielt Vermittlungshemmnisse zu beseitigen – bietet daher eine geeignete Möglichkeit auf dem Weg zur Integration.⁶

4 Auf Grundlage des Fragerasters wurden Telefoninterviews mit den Anbietern geführt, verschriftlicht, dem Anbieter zugesandt und bei Bedarf von diesem ergänzt. Z. T. wollten die Anbieter die Fragebögen auch komplett selbst ausfüllen. Der Anbieter Med3 (Internationale Akademie Freiburg) hat den Fragebogen nicht zurückgesandt, so dass hier das Angebot allein aufgrund der Angaben auf der Homepage des Anbieters erfasst wurde.

5 Das sind insbesondere:

- Mehr als zehnjährige Erfahrung der Autorin in Qualifizierungsprojekten für Migrantinnen
- Langjährige Erfahrungen in den Projekten ELNet und ELNet plus für Geflüchtete im Emscher-Lippe-Raum (inkl. fachlichem Austausch aller Projektmitarbeiter*innen)
- Beratungserfahrungen von vier Gelsenkirchener Anerkennungsberaterinnen im Rahmen der Fachberatung Anerkennung im BBE-Programm und durch zusätzlichen Erfahrungsaustausch bei NRW-weiten Austauschtreffen
- Insbesondere Erfahrung in der Anerkennungsberatung von mehr als 20 syrischen Mediziner*innen und 10 Personen mit Abschlüssen aus Pflegeberufen sowie mit einer Coaching-Gruppe für geflüchtete Mediziner*innen.

6 Siehe http://www.jobcenterkoeln.de/common/library/dbt/sections/_uploaded/integrationsprogramm_2014.pdf, S.14.

Bei der Entwicklung spezieller Strategien zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter wurde dieses Konzept für die Zielgruppe adaptiert. So führte beispielsweise die G.I.B. im Dezember 2015 eine Veranstaltung speziell für Jobcenter durch: „Flüchtlinge im SGB II 2. Werkstattgespräch für Jobcenter am 07.12.2015“.⁷ Dort beschrieb das Jobcenter Mülheim an der Ruhr den Handlungsbedarf so:

Erst das verbindliche, koordinierte Zusammenwirken unterschiedlicher arbeitsmarkt-, sozial- und bildungspolitischer Akteure kann Unterstützungsleistungen sicherstellen, die den Adressatinnen und Adressaten gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen – wozu auch die potenzielle Teilnahme am Erwerbsleben gehört.⁸

Auf der G.I.B.-Tagung wurde ebenfalls folgende Unterscheidung von Förderketten und Einzelmaßnahmen beschrieben: „Förderketten sind Maßnahmen, die mehrere Stufen eines Integrationsprozesses miteinander in einer Maßnahme kombinieren“.⁹ Zugleich wurde aber auch folgende Möglichkeit für eine Förderkette beschrieben: „Einzelmaßnahmen, die nacheinander eine Förderkette ergeben können, aber Einzelmaßnahmen sind.“¹⁰

Der idealtypische Verlauf einer Förderkette wurde wie folgt dargestellt:¹¹



7 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“.

8 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 40.

9 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 10.

10 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 10.

11 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 6.

Der Begriff der Förderkette scheint im Moment noch in der Phase der Konzeptklärung zu sein.¹²

Folgende Fragen sind in diesem Zusammenhang interessant:



- Wer trägt während der gesamten Laufzeit dafür Sorge, dass die Kette „nicht reißt“, dass also der jeweils nächste Schritt zeitnah folgt?
 - Wie können Einzelmaßnahmen eine Förderkette bilden und weiter Einzelmaßnahmen bleiben?
 - Ist Sprache ein Baustein oder gehört Sprache nicht vielmehr in jeden einzelnen Schritt in der Kette?
 - Wie wird es in die Kette integriert, wenn beispielsweise die zu integrierende Person ihre Ziele ändert oder das Ziel eines Qualifizierungsschritts nicht erreicht?
- Ist vielleicht die Idee eines Fördernetzes zielführender? Ein Netz, in dem verschiedene Akteure den Integrationsprozess unterstützen und quasi „umfassen“. Und wie gelingt die Steuerung in einem derartigen Netz?

1

3 Vorbemerkung zum Begriff „nachhaltige Angebote“

In der Leistungsbeschreibung für diese Untersuchung wird eine „Analyse von nachhaltigen Angeboten“ gefordert. Nachhaltigkeit ist ursprünglich ein Begriff aus der Forstwirtschaft. Der sogenannte Brundtland-Report der Vereinten Nationen¹³ war für die aktuelle Verwendung des Begriffs prägend.

Demnach ist eine Entwicklung nachhaltig, wenn sie die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. Für die hier folgende Untersuchung könnte der Unterbegriff der „sozialen Nachhaltigkeit“ relevant sein.

12 z. B. idealtypische Förderkette, erstellt im Auftrag des Ministeriums für Inneres und Bundesangelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein:

– http://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/InformationenFluechtlinge/Service/Foerderketten/foerderketten_node.html.

Modulare Integrations- und Förderketten – je nach Unterstützungsbedarf, vorgestellt von der Agentur für Arbeit Würzburg im Rahmen einer IHK-Veranstaltung:

– https://www.wuerzburg.ihk.de/fileadmin/user_upload/pdf/Ausbildung/Fachkraefte/1.2_Vortrag_Frau_Jung.pdf.

13 Entstanden unter der Federführung der damaligen norwegischen Ministerpräsidentin und Kommissionsvorsitzenden Gro Harlem Brundtland.

Siehe auch <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> z. B. S. 17:

Yet in the end, sustainable development is not a fixed state of harmony, but rather a process of change in which the exploitation of resources, the direction of investments, the orientation of technological development, and institutional change are made consistent with future as well as present needs.

Unter sozialer Nachhaltigkeit wird

in den allermeisten Fällen das Verbot verstanden, in der Gegenwart irreversible Veränderungen an der Welt vorzunehmen, die von zukünftigen Generationen nicht gewollt werden könnten. In diesem Sinne wird oft auch von intergenerationaler Verteilungsgerechtigkeit (Generationengerechtigkeit) gesprochen.¹⁴

Auch diese Definition des Begriffs lässt sich nicht eins zu eins auf die in der Aufgabenbeschreibung geforderte „Analyse von nachhaltigen Angeboten“ übertragen.



Für diese Untersuchung bietet es sich an, auf Basis der allgemeinen Nachhaltigkeitsdefinition den Begriff „nachhaltiges Angebot“ folgendermaßen zu definieren: Nachhaltig ist ein Angebot, wenn es die vorhandenen Ressourcen – insbesondere die vor der Flucht erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen des Teilnehmers/der Teilnehmerin – so weiterentwickelt, dass sie auf dem hiesigen Arbeitsmarkt genutzt werden. Das Ziel des Angebots ist es also, den oder die Teilnehmer*in in Arbeit zu bringen, ausgehend von dem bereits vorhandenen Qualifikations- und Kompetenzniveau.

Die Auswertung der Anbieterbefragung zeigte jedoch, dass der Begriff „Nachhaltigkeit des Angebots“ von allen Befragten, die sich dazu äußerten, anders verstanden wurde. Durchgängig wurde der Begriff so benutzt, dass ein nachhaltiges Angebot die Teilnehmenden einen deutlichen Schritt weiter Richtung Arbeitsaufnahme bringt. Ob und wie gut das Angebot die vorhandenen Kompetenzen nutzt, war nicht Teil der Begriffsverwendung.

Wenn beispielsweise eine syrische Flüchtlingsfrau mit anererkennungsfähigem Bachelor-Abschluss in Wirtschaftswissenschaften per Eingliederungsvereinbarung verpflichtet wird, ein Orientierungsangebot im Pflegebereich zu besuchen, darauf aufbauend erfolgreich eine Pflegeausbildung absolviert und einen Arbeitsplatz in der Pflege findet, so ist die Maßnahme nach der zweiten Sichtweise eindeutig nachhaltig. Legt man hingegen die erste Definition zu Grunde, sind vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen nicht genutzt worden, und die Maßnahme wäre unter dieser Begriffsdefinition wenig nachhaltig.

Insgesamt scheint im allgemeinen Sprachgebrauch eine Bedeutungsverschiebung des Wortes „nachhaltig“ stattzufinden. Die im Allgemeinen verwendete Bedeutung lässt sich so definieren als: „etwas, das lange und stark wirkt.“ Der Begriff zielt also auf Dauerhaftigkeit des Ergebnisses und effizienten Ressourceneinsatz ab. In diesem Sinn soll das Wort „nachhaltig“ auch in der weiteren Untersuchung verwendet werden.

¹⁴ Hier zitiert nach Wikipedia, Definition des Begriffs „soziale Nachhaltigkeit“.

1

4 Bewertungskriterien im Hinblick auf Erfolg und Nachhaltigkeit der Angebote

Diese Untersuchung soll Bewertungskriterien im Hinblick auf Erfolg und Nachhaltigkeit der Angebote entwickeln und die Angebote anhand dieser Kriterien bewerten.

Wie ist Erfolg auf der Ebene einer Maßnahme zu definieren?

Was macht die Qualität eines Angebots aus?

Die Antwort hierauf steht im Zusammenhang mit der Position des Angebots in der Förderkette. Eine Maßnahme, die z. B. Kompetenzfeststellung anbietet für Menschen, die noch kaum Deutschkenntnisse aufweisen, kann nicht die gleichen Ergebnisse liefern wie ein Projekt, das eine Nachqualifizierung anbietet für Menschen mit Deutsch auf B2-Niveau, die eine teilweise Gleichwertigkeit ihres Abschlusses in einem reglementierten Beruf bescheinigt bekommen haben.

Im Weiteren soll von folgender Definition ausgegangen werden:

Erfolgreich ist ein Angebot, wenn es folgende Kriterien erfüllt. Das Angebot



- bringt die Teilnehmerin einen Schritt/Schritte weiter in Richtung existenzsichernde Beschäftigung,
- nutzt die eingesetzten Ressourcen effizient zum Erreichen des Ziels des jeweiligen Angebots.

1

5 Befunde zur Zielgruppe der geflüchteten Frauen und Anforderungsprofil für geeignete Angebote

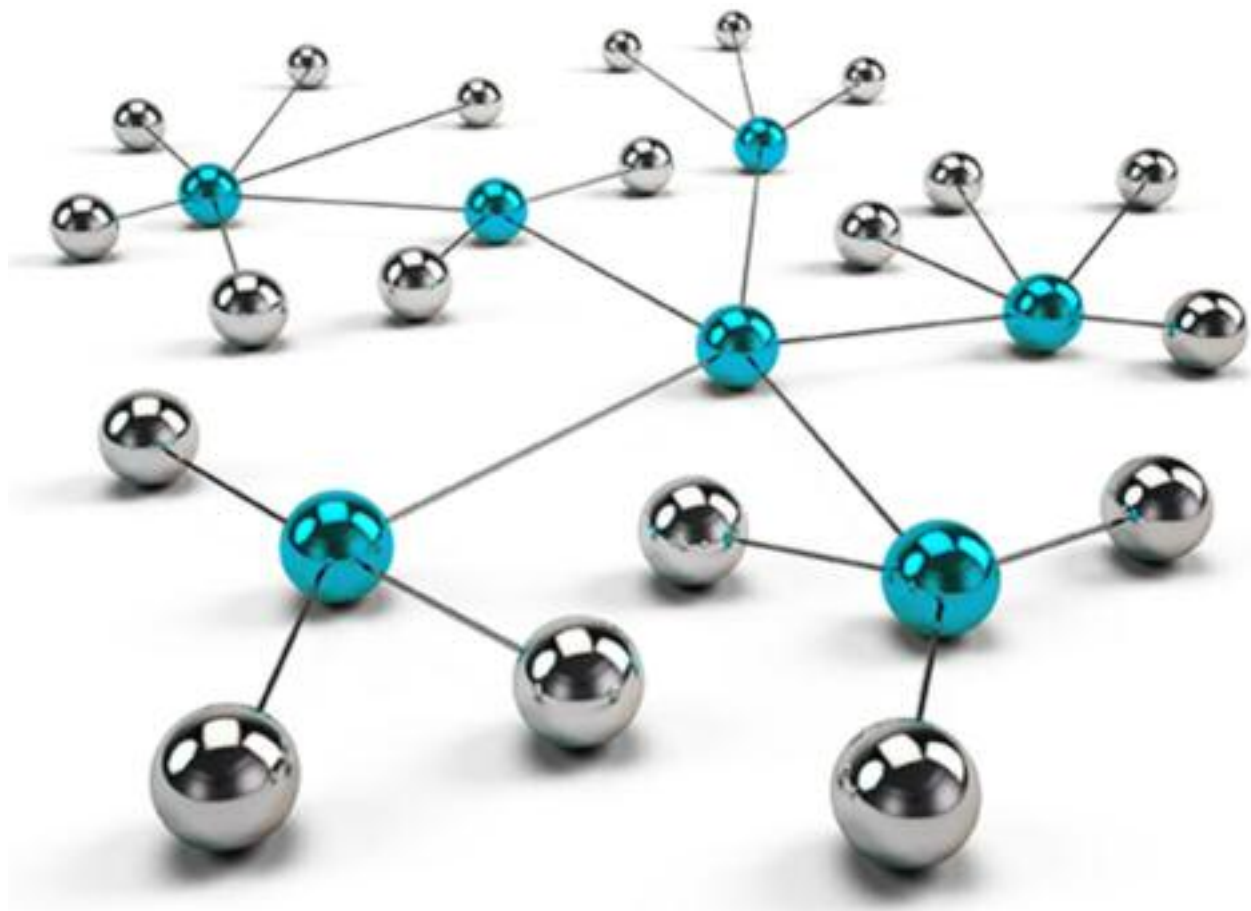
Für diese Untersuchung sind folgende Merkmale der Zielgruppe besonders relevant

- Sehr große Bandbreite bei der (Aus-)Bildung
- Oft noch keine guten Deutschkenntnisse
- Zum Teil im Leistungsbezug nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) oder nicht im Leistungsbezug (wenn Partner bereits arbeitet)
- Häufig nicht im Besitz umfassender schriftlicher Dokumente; fehlende Dokumente können eigentlich nie „nachbeschafft“ werden

- Sehr oft aus Ländern, in denen es im Bereich der IHK- und Handwerksberufe keine vergleichbaren Ausbildungen gibt
- Oft mit Kindern und dann häufig alleinige Verantwortung für die Kindererziehung; Arbeitsmarktintegration erst möglich, wenn Familiensituation „stabil“ ist
- Kein soziales Netzwerk, um Lücken bei der Kinderbetreuung aufzufangen, oft noch keine umfassende Kinderbetreuung durch die Regelsysteme
- Oft Zustand nach traumatisierenden Erfahrungen

Welchen Kriterien sollten Angebote für die Zielgruppe genügen?

- Angebote auch offen für Frauen im Leistungsbezug nach AsylbLG und für Frauen ohne Leistungsbezug
- Angebote mit der Qualifizierung begleitender Sprachförderung
- Angebote mit (Unterstützung bei der) Kinderbetreuung
- Angebote mit Unterstützung zur Anerkennung von Abschlüssen, Erwerb von Qualifizierungsnachweisen
- Geschützter Raum nur für Frauen mit Fluchthistorie/Migrationshintergrund
- Berücksichtigung möglicher traumatisierender Erfahrungen



2 Klassifizierung der Angebote im Bereich der Gesundheitsberufe

Die untersuchten Angebote richten sich an unterschiedliche Zielgruppen und lassen sich unterteilen in Angebote,



- die Unterstützung für Menschen bieten, die anerkennungsfähige Abschlüsse aus dem Ausland mitbringen.
 - zum einen im Bereich der akademischen Heilberufe und
 - zum anderen im Bereich der nicht-akademischen Heilberufe.¹⁵
- die geflüchtete Menschen qualifizieren, die keine (oder für eine Anerkennung des Abschlusses zu geringe) Vorerfahrung haben in Richtung eines Abschlusses in einem Gesundheitsberuf.¹⁶

Angebote „Anerkennung akademischer Heilberufe“

Die Zugangshürden für die Antragstellung sind sehr hoch: Voraussetzung ist das Vorliegen eines B2-Zertifikats Deutsch, eine Einstellungszusage aus dem Regierungsbezirk (oder mehrjähriger Wohnsitz im Regierungsbezirk). Das Vorliegen sämtlicher Zeugnisse, inklusive einer Approbation aus dem Heimatland ist zwingend notwendig.

Da fast alle Geflüchteten der aktuellen Flüchtlingswelle keine legalisierten Dokumente vorweisen können, ist für sie in jedem Fall, neben der für alle Antragsteller erforderlichen Fachsprachenprüfung, eine Kenntnisprüfung im Approbationsverfahren erforderlich. Die Qualifizierungsangebote in NRW unterstützen erst nach Stellung des Approbationsantrages, in anderen Bundesländern gibt es Angebote, die früher einsetzen und umfassender begleiten.

Alle mit Profil erfassten (und auch die darüber hinaus recherchierten) Angebote sind offen für alle Menschen mit ausländischen Abschlüssen, egal ob männlich oder weiblich, mit Flüchtlingsstatus oder einer anderen Art des Migrationshintergrundes.

¹⁵ Alle medizinischen Fachberufe sind reglementierte Berufe (siehe 5.2). Wegen der Unterschiedlichkeit der Anerkennungsverfahren bei akademischen und nicht-akademischen Heilberufen werden die erstellten Angebotsprofile in diesem Bereich in zwei Gruppen eingeteilt.

¹⁶ In diesem Bereich gibt es ausschließlich Projekte, die in Richtung (Alten-)Pflege qualifizieren. Angebote für Menschen, die z. B. ein Studium der Medizin oder Pharmazie begonnen haben und in Deutschland weiterstudieren wollen, gibt es nicht. Auch bei Vorliegen einer Einstufung des Studienniveaus durch das Landesprüfungsamt ist es kaum möglich, in Deutschland weiterzustudieren, da es an den Universitäten nur Plätze in dem Maße gibt, wie Studierende in dem entsprechenden Fachsemester ihr Studium abbrechen.

Mit Profil erfasste Angebote

- Med1 Diverse Angebote im Programm IQaMed, mibeg-Institut Medizin in Köln
- Med2 IQmed MV – Kompetenztraining für Ärzte, Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern
- Med3 Apo-Online, Vorbereitungskurs für Apothekerinnen und Apotheker, IQ-Netzwerk in Thüringen
- Med4 Verschiedene Angebote der Freiburg International Academy in Freiburg

Beispiele für weitere Angebote

- Ausländische Ärzte in den Beruf – Begleitung und Coaching zugewanderter Ärztinnen und Ärzte in Thüringen, IQ-Netzwerk Thüringen
- Sprachkurse, Vorbereitung auf Fachsprachen- und Kenntnisprüfung (für Selbstzahler), Medisim-GmbH & Co. KG in Köln, mehrstufige Auswahlverfahren
- Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung für Mediziner/innen mit ausländischem Abschluss in Hessen (Bildungsgutschein), berami berufliche Integration e. V. in Frankfurt
- Vorbereitung auf Fachsprachen- und Kenntnisprüfung, ab Sprachstand B1 (Bildungsgutschein), GFBM gGmbH in Berlin
- Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung für ausländische Ärztinnen und Ärzte (Bildungsgutschein), maxQ. in Kiel



Angebote „Anerkennung nicht-akademischer Heilberufe“

Das Landesprüfungsamt Düsseldorf ist für die Anerkennung aller nicht-akademischen Heilberufe in NRW zuständig. Hier gibt es sehr häufig Teilanerkennungsbescheide, die Antragsteller*innen müssen festgestellte Defizite (Stundenumfang variiert zwischen weniger als 100 und über 1.000 Stunden) entweder durch einen Anpassungslehrgang (wird von den meisten gewählt) oder eine Kenntnisprüfung ausgleichen. Bei größeren Defiziten wird eine verkürzte Ausbildung an einem entsprechenden Ausbildungsinstitut empfohlen.

Die Katholische Schule für Gesundheits- und Pflegeberufe Dortmund gGmbH (Med5) bietet einen speziellen Lehrgang für Menschen aus der Pflege an, im mibeg-Institut (Med1) werden in Kooperation mit verschiedenen Ausbildungsinstituten individuelle Lösungen für Menschen aus fast allen gängigen nicht-akademischen Heilberufen gesucht und umgesetzt.

Mit Profil erfasste Angebote

- Med1 Diverse Angebote im Programm „IQuaMed“, mibeg-Institut Medizin in Köln
- Med5 Anpassungslehrgang, Katholische Schule für Gesundheits- und Pflegeberufe Dortmund gGmbH

Beispiele für weitere Angebote

- Berufsanerkennung ausländischer Abschlüsse im Pflegedienst am Klinikum Stuttgart
- Diverse Anbieter von Anpassungslehrgängen für Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Programm IQ¹⁷ in Baden-Württemberg

Angebote „Einstieg in die Pflege“

Es gibt diverse Angebote zum Einstieg in den Pflegeberuf. Zielgruppe sind je nach Programm Mütter mit Migrationshintergrund, Geflüchtete mit Vorerfahrung in der Pflege und Geflüchtete allgemein.

Lediglich der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e. V. bietet seit Oktober 2017 im Projekt „Angekommen in Deutschland“ (siehe Profil Med6) ein Angebot, das speziell geflüchtete Frauen anspricht. Schwerpunkt aller Angebote sind Sprache und erste berufliche Orientierung in den Berufen der Pflege. In der Regel können sich weitere Angebote des Trägers¹⁸ anschließen.

Für eine Ausbildung in der Pflege ist mindestens ein Hauptschulabschluss nach Klasse 9 Voraussetzung (für die Pflegehelfer*innenausbildung), Teilnehmerinnen ohne Hauptschulabschluss können nur eine Qualifizierung zur Betreuungskraft oder zur Pflegediensthelferin absolvieren. Daher ist ein Hauptschulabschluss eine wichtige Voraussetzung für eine langfristige, existenzsichernde Beschäftigung im Pflegebereich.

In Baden-Württemberg gibt es für Migrant*innen und Geflüchtete, die über unzureichende Deutschkenntnisse verfügen, eine zweijährige Ausbildung „Altenpflegehelfer*in“, die ohne Hauptschulabschluss begonnen werden kann und nach Abschlussprüfung einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstandard bestätigt. Möglich ist auch eine 5-jährige integrative Ausbildung mit Intensiv-Deutschkurs, bestehend aus dem oben beschriebenen zweijährigen Bildungsgang und der dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachkraft. In der Kolping-Altenpflegeschule in Stuttgart werden diese beiden Ausbildungen in einem Ausbildungsvertrag zusammengefasst. Diese Form der Ausbildung ist insbesondere für Menschen interessant, für die eine Ausbildungsduldung wichtig ist, damit sie vor einer Abschiebung geschützt sind.¹⁹

17 siehe <http://www.netzwerk-iq-bw.de/de/gesundheitsfachberufe.html>.

18 Häufig werden die Angebote von Fachseminaren für Altenpflege durchgeführt; geeignete Teilnehmer*innen können dann in die regulären Ausbildungen wechseln.

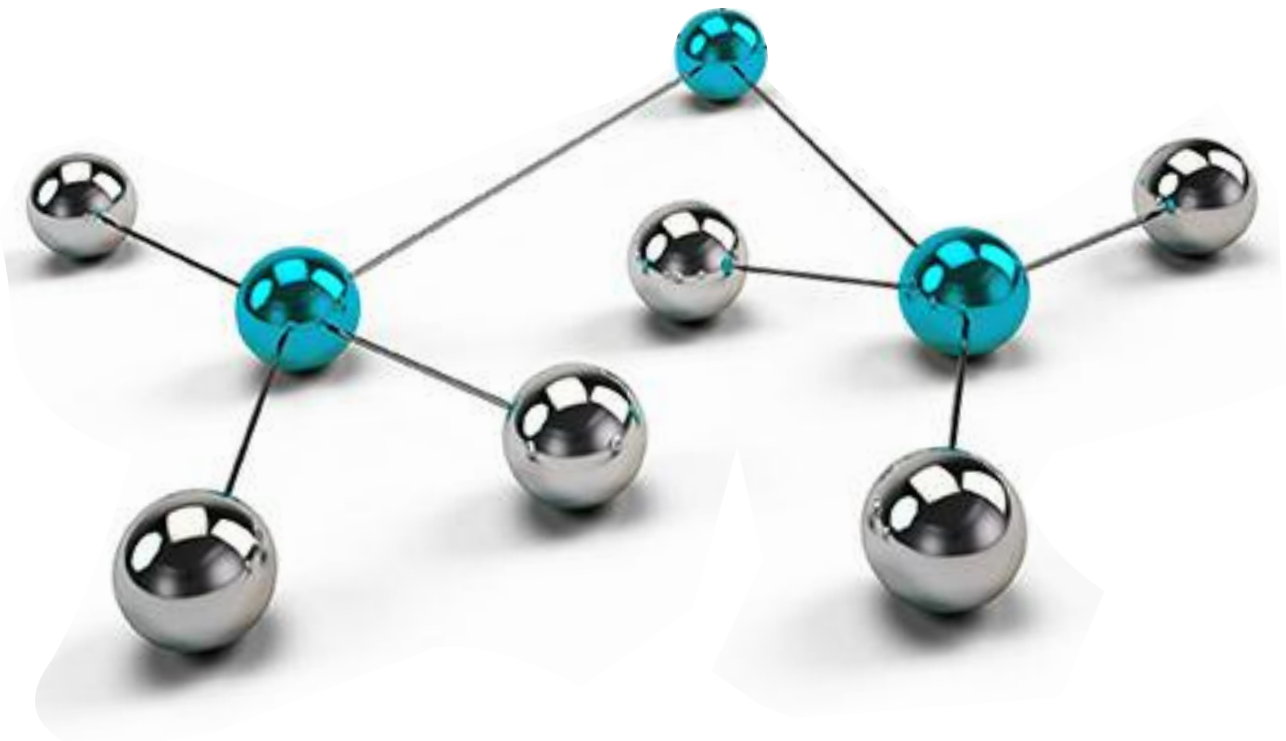
19 Information von Lucia Eitenbichler, Projektleitung „Integration von Flüchtlingen in die Pflege“, Caritas-Gesamtverband Freiburg, siehe auch <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/gesundheit/fluechtlinge-in-pflegeberufe-integrieren>

Mit Profil erfasste Angebote

- Med6 Diverse Angebote, vor allem „Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein – MüMi „und „Angekommen in Deutschland“, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e. V.
- Med7 Diverse Angebote, low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH

Beispiele für weitere Angebote

- Qualifizierung zur Fachkraft für Pflege und Betreuung für geflüchtete Menschen, Internationaler Bund (IB) West gGmbH
- Bunte Pflege, Integration von Migranten in Pflegeberufe, auch für Geflüchtete, CaritasSozialdienste Rhein-Kreis Neuss e. V.
- Geflüchtete Menschen stärken die Altenpflege in NRW, Akademie für Pflegeberufe und Management in Neuss
- Ausbildung Pflege- und Serviceassistenz für Menschen, die keine Schulabschlüsse haben (ca. 5 Monate, noch in Planung), MaxQ. in Bottrop





Zusammenschau der in den Profilen erfassten Angaben Zeitraum 2010–2015 oder ab 2015

Alle mit Profil erfassten Angebote finden im Zeitraum ab 2015 statt, einige Anbieter sind bereits mit Angeboten ähnlicher Ausrichtung vor 2015 am Markt gewesen.

Zielgruppe

Es lassen sich zwei grundsätzliche Angebotsarten unterscheiden: Angebote für Menschen, die anerkennungsfähige Abschlüsse in Gesundheitsberufen haben, und Angebote für Menschen, die sich für Pflegeberufe interessieren.

Offen für Teilnehmerinnen im Leistungsbezug nach AsylbLG oder ohne Leistungsbezug
Fast alle Angebote sind offen für Teilnehmerinnen im Leistungsbezug nach AsylbLG oder ohne Leistungsbezug.

Zielgruppe/Zusammensetzung:

Nur geflüchtete Frauen? Nur Flüchtlinge? Nur Frauen? Anteil Frauen mit Fluchthistorie?

Es gibt nur ein Angebot, das sich mit einem speziellen Modul ausschließlich an geflüchtete Frauen wendet (Med 6) und wenige Angebote, die ausschließlich für Migrantinnen konzipiert sind (Med 6 und 7), diese sind alle im Orientierungsbereich, wo ein geschützter Raum nur für weibliche Teilnehmende besonders wichtig ist. Mehrere Maßnahmen im Orientierungsbereich sind speziell für Geflüchtete beiderlei Geschlechts²⁰. Der Anteil von Frauen mit Fluchthistorie wird bei den Anbietern bisher selten erfasst. Wenn ja, ist er noch sehr gering. Anbieter erwarten aber eine steigende Zahl von Teilnehmerinnen mit Fluchthistorie.

Teilnahme freiwillig/Zuweisung/Sonstiges

Die Teilnahme erfolgt mehrheitlich auf freiwilliger Basis, z. T. müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt (z. B. Approbationsantrag gestellt, Deutsch auf B2-Niveau) und ein Auswahlverfahren durchlaufen werden.

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Fast alle Anbieter haben gute Kontakte zu möglichen Arbeitgebern. Viele geben Kontakte zu Jobcentern/Agentur für Arbeit an.

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Hier werden sehr häufig Sprache und Kinderbetreuung genannt.

In Bezug auf die Sprache haben einige Anbieter die Sprachlernanteile in der Qualifizierung erhöht.

In Bezug auf Kinderbetreuung scheint es bisher wenig Lösungsmöglichkeiten zu geben.

²⁰ siehe unter Punkt 2. bei den Angeboten „Einstieg in die Pflege“, dort unter „weitere Beispiele“.

Förderkette – wie ist die Einbindung strukturiert?

Auf diese Frage hin beschreiben die Anbieter zumeist, welche Institutionen potenzielle Teilnehmer*innen schicken und welche weiteren Angebote es für Teilnehmer*innen nach einer erfolgreichen Teilnahme gibt. Teilweise erfolgt auch ein Verweis darauf, dass nach der Maßnahme der direkte Arbeitsmarkteinstieg erfolgen kann. Das Konzept der Förderkette scheint bei den Akteuren vor Ort noch nicht gut verankert zu sein.



Im Bereich der Gesundheitsberufe liegen die Schwierigkeiten vor allem darin, „fit“ genug für das jeweilige Angebot zu sein: Sind die Deutschkenntnisse ausreichend, um ein Angebot erfolgreich zu durchlaufen? Wo/wie gibt es eine ausreichende Kinderbetreuung?

Die Teilnahme an den Angeboten ist häufig von den Teilnehmer*innen selbst initiiert oder es gibt Beratungsstellen und Migrantentreffs, die Teilnehmer vermitteln.

Es scheint wenig Klarheit darüber zu geben, ob eine bzw. welche Stelle die Förderkette im Blick hat und wie genau eine Rückmeldung über die erzielten Ergebnisse der Maßnahme erfolgt/erfolgen soll.

Keines der Angebote ist eingebunden in eine verbindliche, kontinuierliche, individuelle Begleitung über mehrere Jahre hinweg, die berufliche Ziele und nötige Schritte im Blick hat, die sich darum kümmert, dass zielführende Maßnahmen für die Teilnehmerin gefunden werden und die ohne Sanktionsmaßnahmen arbeitet. Der Betreuungsschlüssel der für die Teilnehmer*innen zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Jobcenter ermöglicht es kaum, diese Arbeit zu leisten, auch besteht durch die Möglichkeit, Sanktionen zu verhängen, ein Machtgefälle in der Beziehung.

Es erfordert zudem viel Fachwissen für eine realistische Einschätzung der folgenden Fragen: Wie hoch ist eine Anerkennungswahrscheinlichkeit und wie gut sind die Berufsaussichten bei vorliegender Anerkennung? Wo gibt es welche Brückenmaßnahmen? Was ist zu tun, wenn es (noch) keine Brückenmaßnahmen gibt? Gerade im Bereich der Gesundheitsberufe sind hier die Fragestellungen besonders komplex.

Es gibt zwar die Instrumente IQ-Anerkennungsberatung und IQ-Qualifizierungsberatung sowie die Fachberatung ausländische Berufsqualifikationen (FBA im Rahmen der BBE-Beratung), der Verweis auf diese Beratungen scheint aber nicht durchgängig zu erfolgen.

Häufig kommen Geflüchtete mit anererkennungsfähigen Abschlüssen durch Kontakte zu Übersetzungsbüros oder über Bekannte in die FBA-Beratung, ohne dass das Jobcenter sie auf die Möglichkeit zur Anerkennungsberatung hingewiesen hätte.²¹

Zudem sind sowohl die IQ-Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung als auch die FBA-Beratung nicht auf eine kontinuierliche Begleitung über einen längeren Zeitraum hin ausgelegt.

²¹ Eigene Erfahrung der Autorin im Rahmen der FBA-Beratung und Rückmeldung anderer FBA-Berater*innen.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Im Bereich, für den die Berufszulassung erworben wurde, z. T. auch nur im Hauswirtschaftsbereich (insbesondere, wenn nur eine Qualifizierung als Betreuungskraft erworben wurde).

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse gibt es?

Neben mangelnden Sprachkenntnissen werden besonders oft fehlende Kinderbetreuung für Frauen mit Kindern genannt, z. T. mangelnde Mobilität, Eingebundenheit in die Familie.

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Kinderbetreuung ist das zentrale Thema für den Berufseinstieg von geflüchteten Frauen mit Kindern. Hier liegt für die Zielgruppe der Flüchtlingsfrauen mit Kindern aktuell die größte Schwierigkeit, insbesondere, da in diesem Berufsfeld auch Spät-, Früh- und Wochenenddienste zu leisten sind.

Einige Partner von Teilnehmerinnen sind, auch wenn sie aktuell dafür Zeit hätten, nicht für eine Betreuung der Kinder zu gewinnen, da dies ihrem Rollenverständnis widerspricht. Eine Kinderbetreuung während der Qualifizierung wird nur in einem Einstiegsangebot zur Berufsorientierung (Med6) angeboten. Zum Teil scheitert ein Angebot zur Kinderbetreuung im Projekt an zu hohen geforderten Standards, zum anderen gibt es das Problem, dass die Teilnehmerinnen mit Beendigung der Teilnahme auch ihren Betreuungsplatz verlieren würden.

Kinderbetreuung scheint sinnvoll in Einsteigerprojekten, zusammen mit einer Unterstützung bei der Organisation einer dauerhaften Kinderbetreuung. ²²

Wie ist die Familienstruktur der Teilnehmerinnen?

Die vorliegenden Angaben hierzu sind sehr unterschiedlich, die Familienstruktur wird von vielen Anbietern nicht erhoben. Mehrere Anbieter berichten, dass sich Teilnehmerinnen während der Maßnahme von ihrem Partner trennen.

Sonstige Befunde

Computergestützte Sprachlernangebote lassen sich gerade im Bereich der akademischen Heilberufe gut integrieren.

Kaum ein Anbieter hat darüber Rückmeldung gegeben, dass mögliche traumatisierende Erfahrungen der Frauen ein Thema sind/in der Schulung berücksichtigt werden. Lediglich der Anbieter low-tec (Med7) berichtete davon, dass es z. T. schwierig sei, für Kinder mit traumatisierender Fluchterfahrung Kita-Plätze zu finden.

²² Gerade in Gemeinden mit einer hohen Zuwanderung von Flüchtlingen und z. T. zusätzlicher hoher EU-Südost-Zuwanderung sind aktuell kaum freie Kita-Plätze vorhanden, die Angebote im OGS-Bereich waren in der Regel schon vor der Zuwanderungswelle unzureichend.

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

In den ausgefüllten Profilen sind die eigenen Einschätzungen der jeweiligen Anbieter bezüglich Erfolg und Nachhaltigkeit erfasst. Hier betonen alle Anbieter die gute Vermittlungsquote nach Abschluss der Maßnahme, viele benennen auch die geringe Abbruchquote, einige die Teilnehmerzufriedenheit.

Ausgehend von den weiter oben gemachten Ausführungen lässt sich sagen: Alle Angebote führen direkt oder mittelfristig in Richtung existenzsichernder Beschäftigung. In diesem Sinn sind alle in diesem Bereich untersuchten Angebote erfolgreich. Gerade im Bereich der Gesundheitsberufe sind Teilnehmerinnen nach Erlangung eines deutschen Berufsabschlusses sehr leicht dauerhaft in Arbeit zu integrieren.

Wenn wir die weiter oben gemachte Definition von Nachhaltigkeit als Dauerhaftigkeit des Ergebnisses und effizienten Ressourceneinsatz definieren, lässt sich für den Bereich der akademischen Heilberufe noch Folgendes anmerken: Gerade im Bereich der akademischen Heilberufe dauert es oft sehr lange, bis eine Berufszulassung erreicht wird.²³ Hier ließe sich der Ressourceneinsatz optimieren, indem die Teilnehmer*innen durch optimierte Förderung schneller in Arbeit und damit aus dem Leistungsbezug kommen.

Fast alle untersuchten Angebote sind an bestimmte Förderprogramme gebunden; diese Angebote gibt es nur für den Förderzeitraum, sie sind also nicht nachhaltig im Sinne von dauerhaft verfügbar. Aber gerade in Modellprojekten werden häufig neue Wege ausprobiert und innovative Konzepte entwickelt. Nachhaltigkeit auf dieser Ebene sollte bedeuten, dass die gemachten Erfahrungen in Regelangebote übernommen werden. Dies zu steuern liegt aber fast nie im Einflussbereich des Anbieters.



²³ Befund aus der FBA-Beratung der Autorin: Aktuell sind 20 Mediziner in der Beratung, die im Schnitt seit Mitte 2015 in Deutschland leben. Davon hat erst einer eine vorläufige Berufserlaubnis, viele haben noch nicht das für die Antragstellung benötigte B2-Zertifikat.

Bewertung der Ergebnisse für den Bereich der Gesundheitsberufe bezüglich einer (Teil-)Übertragbarkeit auf die Emscher-Lippe-Region, insbesondere für die Stadt Bottrop

Wichtige Befunde/Thesen für die Diskussion im Workshop am 08. November 2017:

- Die Befunde zeigen, dass Frauen mit Fluchtgeschichte, gerade wenn sie Kinder haben, später mit Sprachkursen und weiteren Schritten Richtung Arbeitsmarkt starten als geflüchtete Männer. In Zukunft werden verstärkt Angebote für geflüchtete Frauen benötigt, wenn die Potenziale dieser Zielgruppe genutzt werden sollen.
- Alle Anbieter, die bereits mit geflüchteten Frauen arbeiten, sagen übereinstimmend, dass Kinderbetreuung und Sprache zentrale Faktoren dafür sind, dass die Teilnehmerinnen Schritte in Richtung einer existenzsichernden Beschäftigung machen.
- Sprachlernanteile müssen/können noch stärker in die Angebote integriert werden. Die Erfahrung zeigt, dass das Erlernen der deutschen (Fach-)Sprache ein Prozess ist, der die Frauen auch nach einem erfolgreichen Berufseinstieg noch begleitet.
- Um geflüchteten Frauen mit Kindern den Zugang zu den Gesundheitsberufen zu erleichtern, ist eine Kinderbetreuung zwingend notwendig. Am besten ist ein dauerhafter Zugang zu regulären Angeboten. Es ist wichtig, dass diese Betreuung auch Zeiten von Früh-, Spät- und Wochenenddiensten abdeckt.
- Angebote speziell für geflüchtete Frauen (auch zusammen mit anderen Frauen mit Migrationshintergrund) sind in der Orientierungsphase wichtig. Empowerment, das Erkennen eigener Stärken, berufliche Zielfindung und auch gegenseitiges Stärken, Mutmachen und Unterstützen bei der Lösung der Vereinbarkeitsfragen (die Männer i. d. R. eher ausklammern) finden in gemischten Gruppen so nicht statt.
- Im Rahmen der Angebote zur Nachqualifizierung und Grundqualifizierung von Geflüchteten im Bereich der Pflege gibt es im Emscher-Lippe-Raum wenig Angebote mit Fokus auf der Zielgruppe, andere Regionen in NRW haben mehr Angebote.
- Ein Angebot, das neben einer Grundqualifizierung im Pflegebereich und (Fach-)Sprachenanteilen auch den Hauptschulabschluss nach Klasse 9 vermittelt (durchgeführt z. B. vom Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe) ist ein wichtiger Baustein. Ohne einen Hauptschulabschluss kann keine Pflegehelfer*innenausbildung begonnen werden. Ein derartiges Angebot sollte es auch im Emscher-Lippe-Raum geben.
- Es sollte geprüft werden, ob ein zweijähriger Schulversuch und ein 5-jähriges Ausbildungsprogramm mit Abschluss der 3-jährigen Pflegeausbildung nach Baden-Württemberg Vorbild auch in NRW durchgeführt werden kann (vgl. Beispiele für weitere Angebote).

- Eine systematische Unterstützung bei der Anerkennung von akademischen Heilberufen ist notwendig. Es werden Programme benötigt, die mit der Unterstützung bereits vor Stellung des Approbationsantrags beginnen und die Person durchgängig bei (Fach-)Sprachenerwerb, Fachsprachenprüfung, in der Phase der vorläufigen Berufserlaubnis und bei der Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung begleiten.
- Die Verteilung der Zuständigkeit für die Approbationsanträge bei akademischen Heilberufen auf fünf Bezirksregierungen ist kontraproduktiv, andere Bundesländer haben eine einheitliche Zuständigkeit. Die Schaffung einer einheitlichen Stelle für alle Anträge aus NRW (analog zu den nicht-akademischen Heilberufen) ist wünschenswert.
- Computergestützte Sprachlernangebote sollten in den Bereich der akademischen Heilberufe integriert werden.
- Es sollten Strukturen geschaffen werden, die es Menschen mit umfangreichen bereits erbrachten Studienleistungen in Gesundheitsberufen ermöglichen, ihr Studium in Deutschland abzuschließen.
- Das Konzept der „Förderketten bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“ ist bei den Anbietern noch nicht gut verankert. Hier besteht Nachholbedarf, da insbesondere in medizinischen Berufen die berufliche Eingliederung ein mehrjähriger Prozess ist.
- Das Thema „traumasensible Angebote“ sollte verstärkt in den Blick genommen werden; für alle Akteure wäre hier eine Basisschulung sinnvoll, da traumatische Erfahrungen, wie sie viele Geflüchtete gemacht haben, auch nach Jahren noch nachwirken können.
- Es werden kultursensible Assessmentverfahren benötigt, z. B. bei der Vergabe von Bildungsgutscheinen.



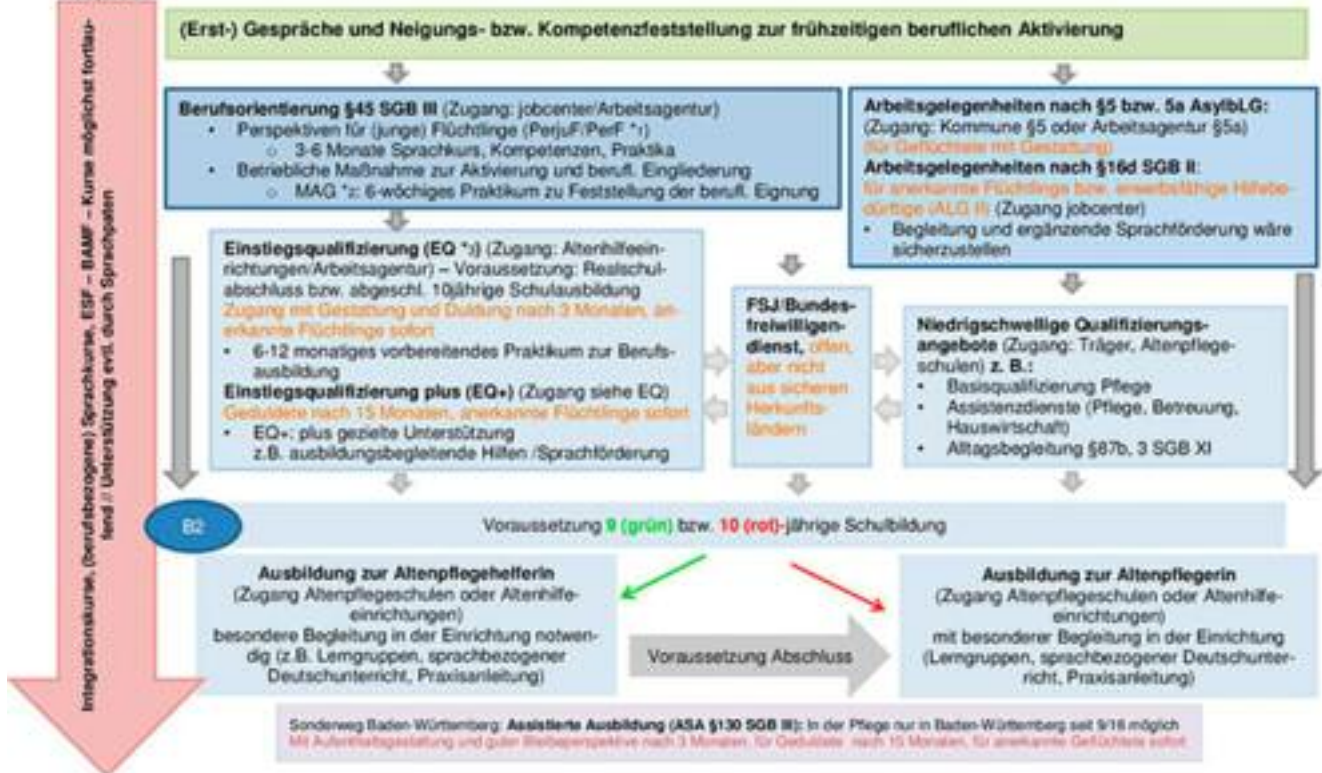
5 Exkurse

1 Abbildung „Förderkette zur Integration von Flüchtlingen in die Pflege“ erstellt von Lucia Eitenbichler, Deutscher Caritasverband e.V.

Förderkette zur Integration von Flüchtlingen in die Pflege

Deutscher Caritasverband: Projekt Integration von Geflüchteten in die Pflege – Stand: März 2017

Mögliche Zugänge der Flüchtlinge über: Ehrenamtliche Helferkreise // Arbeitskreis Asyl // Sozialdienst in Flüchtlingswohnheimen // Arbeitsagenturen und Jobcenter // JMO, MBE



2 Berufliche Anerkennung

Für welche Tätigkeiten ist eine Anerkennung des Abschlusses eigentlich erforderlich? In nicht reglementierten Berufen darf man auch arbeiten, wenn man einen entsprechenden Abschluss nicht vorweisen kann. Das sind z. B. alle IHK-Berufe, bei den Handwerksberufen sind nur die Abschlüsse auf Meisterebene reglementiert. Die Erfahrung zeigt aber, dass man z. B. ohne entsprechenden Gesellenbrief kaum eine Anstellung als Friseurin findet.

Bei den akademischen Abschlüssen in nicht-reglementierten Berufsfeldern²⁴ gibt es gar keine Überprüfung der Gleichwertigkeit, sondern nur eine Bewertung durch die Zentralstelle für ausländische Bildungsabschlüsse (ZAB).

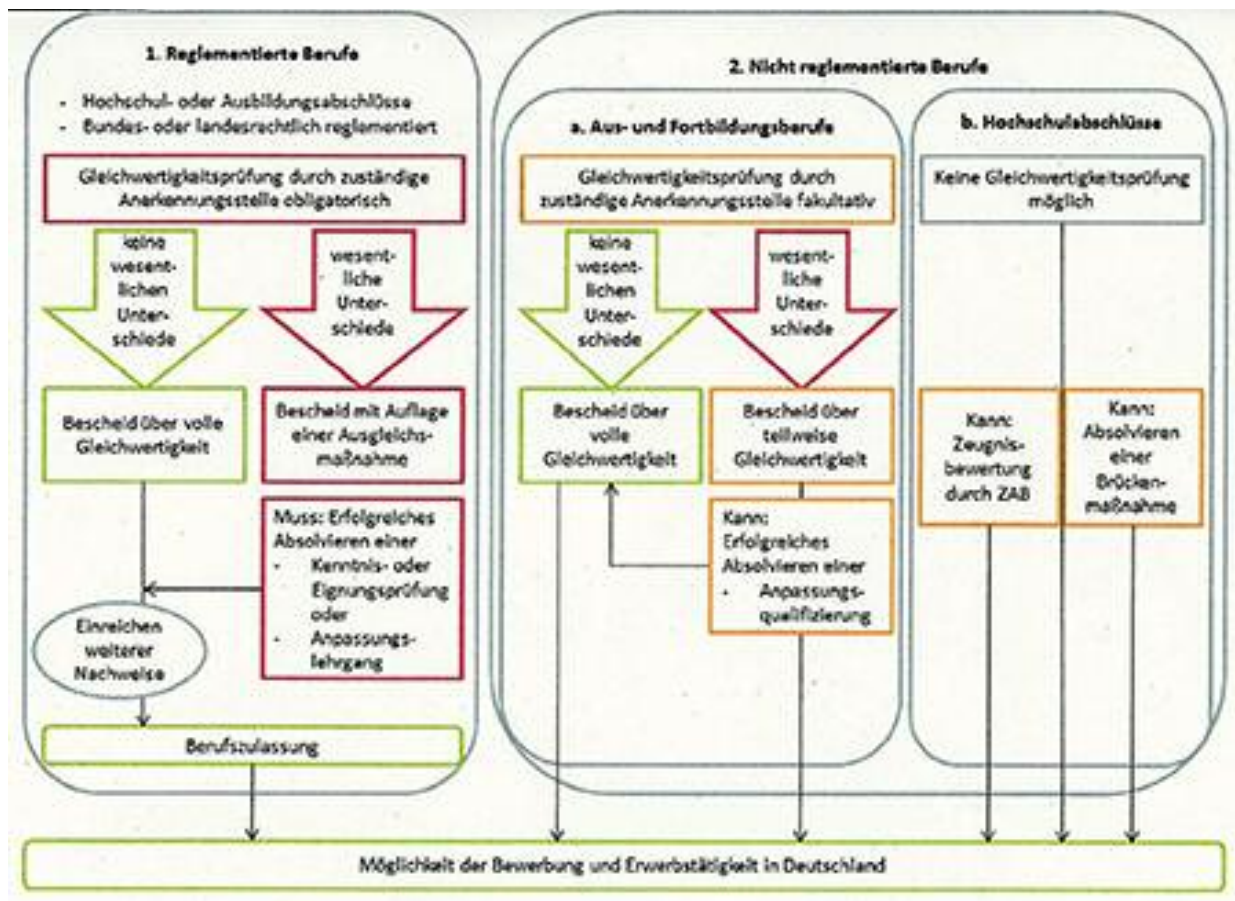


Abbildung: Wege in die Erwerbstätigkeit mit und ohne Anerkennung²⁵

²⁴ Alle Studiengänge, die mit dem Staatsexamen enden, sind davon ausgenommen, diese sind reglementiert (Lehramt, Medizin, Pharmazie, Jura). Auch die Berufsbezeichnung „Ingenieur*in“ ist reglementiert.

²⁵ Aus: Beratung im Förderprogramm IQ, S. 9.

3 Voraussetzungen geflüchteter Frauen für die (Arbeitsmarkt)-Integration in Deutschland – Befunde aktueller Erhebungen

Wie wird die Gruppe der geflüchteten Frauen in der aktuellen Flüchtlingswelle beschrieben? Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse und Thesen von verschiedenen aktuellen Untersuchungen wiedergegeben.

Unstrittig ist, dass nur ca. ein Drittel der Geflüchteten Mädchen und Frauen sind.

Zwischen 2012 und 2016 haben über 50.000 Mädchen und Frauen in Deutschland Schutz gesucht. Sie sind überwiegend jüngeren Alters und leben häufig im Familienverband. Die wichtigsten Herkunftsländer sind Syrien, Afghanistan und der Irak.²⁶

Wenn es an die Beschreibung der Zielgruppe geht, überwiegt eine defizitorientierte Sicht, welche die Ergebnisse der sozialen Strukturen der Heimatländer – im Wesentlichen unreflektiert – abbildet.

Die bundesweiten Integrationskurse werden von den geflüchteten Frauen seltener und mit größerem zeitlichem Abstand zur Einreise besucht. Generell schätzen Frauen ihre deutschen Sprachkenntnisse schlechter ein, als es bei Männern der Fall ist. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass sie seltener Gelegenheit haben, die deutsche Sprache anzuwenden. [...] Die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen in Deutschland ist im Vergleich zu geflüchteten Männern und auch zu anderen Bevölkerungsgruppen deutlich geringer. Gleichzeitig ist das Ausmaß der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung höher, was jedoch kein Spezifikum dieser Gruppe ist. Die Erwerbstätigkeit ist deutlich auf bestimmte Branchen konzentriert u.a. das Reinigungs- sowie das Tourismus-, Hotel- und Gaststättengewerbe.²⁷

Weibliche Flüchtlinge sehen sich besonderen Herausforderungen gegenüber und haben oftmals Schwierigkeiten, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. In Deutschland ist der Bildungshintergrund weiblicher Flüchtlinge, wie in anderen OECD-Ländern, vielfach niedriger als bei männlichen Flüchtlingen, und sie sind öfter nicht erwerbstätig oder arbeitslos. [...] zudem [waren sie] mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer in ihrem Herkunftsland erwerbstätig (50 % gegenüber 81 %). Der Unterschied ist bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau am größten, bei Personen mit hohem Bildungsniveau jedoch kaum vorhanden [...]. Daher wäre zu erwarten, dass insbesondere weibliche Flüchtlinge mit niedrigem Bildungsniveau berufsbezogene Fortbildungsmaßnahmen und Unterstützung benötigen, um eine Beschäftigung zu finden.

In welchem Maße dies tatsächlich der Fall ist, ist nicht bekannt, auch wenn die verfügbaren Daten zur Teilnahme an den Integrationskursen darauf schließen lassen, dass Frauen unterrepräsentiert sind [...].²⁸

26 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

27 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

28 OECD-Studie, S. 61.

Bildungsbereitschaft und der Wunsch nach beruflicher Integration werden kurz in den Blick genommen:

Geflüchtete Frauen sind – wie auch geflüchtete Männer – sehr motiviert, an der deutschen Gesellschaft zu partizipieren. Sie bringen jedoch schlechtere Bildungsqualifikationen mit und weisen häufiger eine gänzlich fehlende Schul- oder Berufsbildung auf. Weiterhin haben sie im Durchschnitt deutlich weniger Erfahrung mit bezahlten Tätigkeiten in den Herkunftsländern. [...] Vermutlich liegt die Ursache für die insgesamt nachteilige Arbeitsmarktposition weiblicher Flüchtlinge in einer Kumulation mehrerer Faktoren (schlechtere Qualifikationen, weniger Berufserfahrung, geringere/spätere Beteiligung am Spracherwerb, familiäre Verpflichtungen). Der Wunsch nach Erwerbstätigkeit ist jedoch bei einer deutlichen Mehrheit der Frauen vorhanden.²⁹

Im Jahr 2005 kam eine Studie des Deutschen Instituts für Menschenrechte auf Grundlage der Befragung von 61 geflüchteten Frauen zu anders akzentuierten Befunden:

Zwei Drittel der Flüchtlingsfrauen bringen aus dem Herkunftsland mittlere und höhere Bildungsabschlüsse mit. Der Anteil mitgebrachter zertifizierter Berufsausbildungen ist ebenso hoch [...]. Die meisten der befragten Frauen verfügen über Arbeitserfahrung im Herkunftsland.³⁰

Folgerungen

Bei den Folgerungen ergibt sich eine leichte Akzentverschiebung weg von den attestierten Defiziten hin zu Fähigkeiten und Möglichkeiten der Zielgruppe, wobei der Fokus aber auf der Gruppe der ungebildeten, arbeitsunerfahrenen Frauen liegt:

Sowohl bei der Schul- und Berufsbildung als auch beim Besuch von Integrationskursen lässt sich jedoch beobachten, dass für geflüchtete Frauen vor allem der Zugang zu den entsprechenden Institutionen eine Barriere darstellt. Ist hingegen der Einstieg erfolgt, sind die messbaren Erfolge beim Absolvieren von Bildungsgängen denen der Männer vergleichbar.³¹

Die entscheidende Herausforderung besteht nun darin, das Angebot von Programmen für Frauen zu erhöhen, die einen besonderen Förderbedarf haben, aber auch ihre stärkere Teilnahme an allgemeinen Fördermaßnahmen wie berufsbezogenen Sprachkursen, EQ-Praktika und Programmen zur Kompetenzfeststellung sicherzustellen. Weitere Anstrengungen sind vonnöten, um weibliche Flüchtlinge anzusprechen und sicherzustellen, dass sie in diesen Maßnahmen angemessen vertreten sind. Dies impliziert auch, dass im Rahmen solcher Maßnahmen systematischer Kinderbetreuungsmaßnahmen angeboten werden müssen.³²



29 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

30 Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen, S. 41.

31 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

32 OECD-Studie, S. 62.

Das, was die BAMF-Kurzanalyse als Fazit feststellt, wird leider nur unzureichend in den konkreten Beschreibungen und Schlussfolgerungen abgebildet:

„Die geflüchtete Frau gibt es in der Realität natürlich nicht (ebenso wenig wie den geflüchteten Mann). Die Frauen kommen aus ganz unterschiedlichen Herkunftsländern und haben unterschiedliche Fluchtgeschichten, sie weisen verschiedene soziale Hintergründe und Bildungsgrade auf und haben folglich unterschiedliche Erwartungen an das Leben in Deutschland. Eine ältere, alleinstehende, kinderlose Ärztin braucht andere Unterstützungsmaßnahmen für die Integration als eine junge Mutter, die nie eine Schule besuchen konnte und mit ihrem Ehemann und drei Kindern nach Deutschland gekommen ist.“³³



Ergebnisse der aktuellen Netzwerk W-Analyse

Eine andere Blickrichtung hingegen nimmt die im Rahmen von Netzwerk W im Rhein-Erft-Kreis erstellte Analyse „Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland“ ein. Im Folgenden werden hier kurz die zentralen Ergebnisse wiedergegeben.³⁴

In der öffentlichen und politischen Debatte kommen sie kaum vor, wissenschaftliche Daten sind wenig vorhanden, an Sprach- und Integrationskursen nehmen sie seltener teil als Männer. Die geringere Relevanz, die man ihnen beimisst, mag daran liegen, dass sie rein quantitativ die kleinere Gruppe sind und nur ein Drittel der Gesamtzahl der nach Deutschland gekommenen Flüchtlinge ausmachen. Und über die Lebenslagen der geflüchteten Frauen ist wenig bekannt, belastbare qualitative Erkenntnisse liegen kaum vor. Vermutlich weil der Fokus eher darauf liegt, zuerst die Männer in Arbeit und Beschäftigung zu bringen. Die Frauen hat man noch weniger auf dem Schirm. Das ist riskant, denn das Rollenmuster in den Herkunftsländern auch bei uns zu zementieren, entspricht nicht den Erwartungen des Großteils der zu uns geflüchteten Frauen. Das ist einer von vielen Befunden der vorliegenden qualitativen Untersuchung „Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland“. Sie liefert eine Fülle überraschender und gut verwertbarer Ergebnisse. So die Kernaussage, dass die Mehrheit der mit der großen Fluchtwelle 2015/16 nach Deutschland eingereisten Frauen über ein hohes Bildungsniveau verfügt und fast alle von ihnen arbeiten wollen, um wirtschaftlich unabhängig zu sein.

Die Frauen hinten anzustellen wäre nicht nur ein Risiko, sondern auch eine vertane Chance. Denn genau sie könnten der Motor im Integrationsprozess sein. In jedem Fall bedarf es neuer Ideen und fundierter Ansätze zur Entwicklung von passenden Angeboten.³⁵

33 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 12.

34 Neben der 16-seitigen Kurzversion, aus der hier zitiert wird, gibt es auch eine 42-seitige ausführliche Version der Studie.

35 Netzwerk W-Studie Weibliche Flüchtlinge, S. 1.

Das Fazit der Studie lässt sich wie folgt zusammenfassen: Geflüchtete Frauen können der Motor im Integrationsprozess sein.

In einem ersten Schritt mit einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung zu klären, wie geflüchtete Frauen denken, fühlen, wie sie ausgebildet sind, welche Erwartungen sie an ein Leben in Deutschland knüpfen und wie sie sich in das Erwerbsleben eingliedern lassen, war richtig und ein lohnenswertes Vorgehen. Die Studie liefert grundlegende Informationen für die Entwicklung von gezielten Angeboten zur Integration ins Arbeitsleben. Der Erkenntnisgewinn geht aber weit über die ursprünglichen Fragestellungen hinaus.

Die Ergebnisse zeigen, wie falsch manche Annahmen und Vermutungen im Vorfeld waren. Von der Stellung der Frau in den Heimatländern her zu folgern, die Frauen wollten auch in Deutschland an diesem erlebten Rollenverständnis festhalten, erwies sich als unhaltbar. Die Frauen wollen arbeiten, sind bereit, sich dafür weiter zu qualifizieren, erkennen die Wichtigkeit des Spracherwerbs an und verstehen Berufstätigkeit als Voraussetzung für wirtschaftliche Unabhängigkeit.

Die Aussicht, ein selbstbestimmtes Leben in Freiheit und Sicherheit führen zu können, hat sie nach Deutschland geführt. Trotz Kriegserfahrung und bedrückender Fluchterlebnisse sind sie motiviert, stark und optimistisch.

Überrascht hat das hohe Bildungsniveau der befragten Frauen, das allerdings nur dann genutzt werden kann, wenn Anerkennungsverfahren erfolgreich verlaufen und gegebenenfalls weitere Qualifizierungen darauf aufsetzen.

Nicht prognostiziert wurde auch die hohe Arbeitsmotivation. 94 Prozent der Interviewten wollen arbeiten. Vertieft man die Fragestellung und bezieht mögliche Bedingungen und Anforderungen eines Arbeitsplatzes in Deutschland mit ein, so lassen sich drei Gruppen von Frauen identifizieren. Begrifflich umschrieben sind es erstens die Durchstarterinnen (über die Hälfte), zweitens die Verhaltenden (ein Drittel) und drittens die religiös Gebundenen (knapp 15 Prozent).

Die zahlenmäßige Verteilung bei der Typisierung der Befragten macht deutlich, dass wir es mit unterschiedlichen Gruppen zu tun haben, die auch einer unterschiedlichen Integrationsstrategie bedürfen. Die Gesamtzahl der in den Arbeitsmarkt integrierbaren Frauen aber ist hoch.

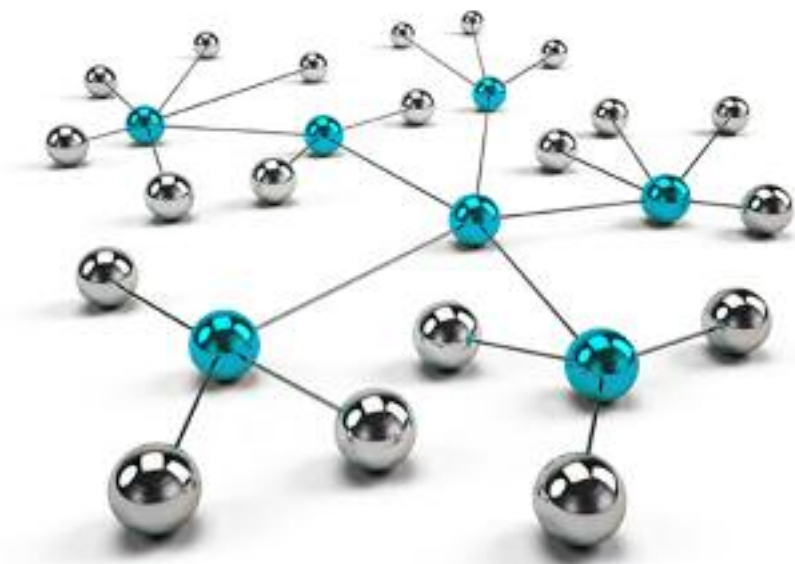
Wissens- und Informationsdefizite bestehen auf beiden Seiten. Die befragten Frauen wissen wenig darüber, wie „Deutschland funktioniert“ und umgekehrt weiß die deutsche Gesellschaft unabhängig von der Kriegssituation und wirtschaftlichen Lage wenig über die Lebensbedingungen und Voraussetzungen in den Herkunftsländern.

Betroffen macht der Untersuchungsbefund, dass Kontakte zur deutschen Bevölkerung gewünscht und sehr vermisst werden. Für die Befragten rangiert das Bedürfnis nach Kontakten noch vor dem Wunsch eines raschen Spracherwerbs. Sie fürchten sich vor Isolation, doch bleibt ihr Bemühen, mehr Mitglieder der deutschen Gesellschaft kennenzulernen, bisher weitgehend erfolglos. Es scheint wie ein Kreislauf zu sein, ohne Sprache keine Kontakte und ohne Kontakte keine Sprache.

Die Ergebnisse belegen auch, warum es Sinn macht, eine Erhebung speziell zu Frauen durchzuführen. Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden sichtbar. Für Frauen hat die berufliche Ausbildung einen höheren Stellenwert. Für sie gilt der Grundsatz: Ausbildung geht vor Arbeit, während das Hauptinteresse von geflüchteten Männern mehr darin besteht, möglichst umgehend in Arbeit zu gelangen und Geld zu verdienen. Bei den beruflichen Zielen wird deutlich, dass die Frauen zu einer realistischeren Einschätzung neigen als Männer. Ihre Zielvorstellungen passen zu ihren mitgebrachten Voraussetzungen. Allerdings zeigt sich beim Spracherwerb, der den Frauen aufgrund eines guten Ausgangsniveaus sogar etwas leichter zu fallen scheint, dass Männer hier deutlich mehr von Sprachkursen profitieren. Frauen nehmen offensichtlich weniger an Sprach- und Integrationskursen teil und haben kaum ehrenamtliche Paten, auf die sie verweisen können.

Die Studie zeigt jede Menge Handlungsbedarf auf, sie belegt aber auch, wie viel Potential die geflüchteten Frauen mitbringen. Adäquate Angebote sollten zeitnah und parallel umgesetzt werden, um die aktuell hohe Motivation der Frauen zu erhalten und sie auch für weitere Integrationsaufgaben zu gewinnen. Zu berücksichtigen bleibt, dass die vorliegende Untersuchung sich auf eine Stichprobe bezieht und von daher nicht auf alle geflüchteten Frauen in Deutschland übertragbar ist. Eine wesentliche Erkenntnis bezieht sich aber auf alle Beteiligten:

Unter den geflüchteten Frauen, die 2015/16 nach Deutschland gekommen sind, gibt es eine große Gruppe junger, gebildeter und ambitionierter Frauen, die wirtschaftlich unabhängig leben wollen. Sie haben ihr bisheriges Rollenverständnis abgelegt, adaptieren schnell, identifizieren sich mit deutschen Werten und wollen ein positives Vorbild für ihre Kinder sein. Damit werden sie auch die Männer in Zugzwang bringen. Bei einer rechtzeitigen und gezielten Förderung können diese Frauen der Motor im Integrationsprozess in Deutschland sein. Hier zu investieren ist ein Gewinn für beide Seiten.³⁶



36 Netzwerk W-Studie Weibliche Flüchtlinge, S. 14.

Handlungsempfehlungen der Studie:

- 1 Zielgerichtete Möglichkeiten für den Kontaktaufbau zur deutschen Bevölkerung schaffen. Drohende Isolation vermeiden.
- 2 Haupt-und ehrenamtlich Unterstützende für die Zielgruppe sensibilisieren, hohe Bildungs- und Erwerbsorientierung aufgreifen.
- 3 Spracherwerb durch unkonventionelle Wege unterstützen, informelle Möglichkeiten berücksichtigen.
- 4 WLAN und PC-Arbeitsplätze in den Unterkünften bereitstellen. Lernprogramme zum Spracherwerb zugänglich machen.
- 5 Mehr Information und Unterstützung bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen schaffen.
- 6 Zugang zu Wissen über Deutschland breiter anlegen, nicht nur auf eigenen Erfahrungshintergrund in der Familie beschränken.
- 7 Vermittlung von Wissen darüber, wie Deutschland funktioniert. Gebrauchsanweisungen für zentrale Bereiche (Berufsbildung, Arbeitsmarkt, Bewerbungen, Schulen, Kitas) erstellen.
- 8 Auf einzelne Gruppen abgestimmte individuelle Angebote zur beruflichen Eingliederung zeitnah entwickeln und erproben.
- 9 Spezielle Qualifizierungsgänge für Berufe mit Fachkräfteengpässen (weiter) entwickeln und Zugang für Zielgruppe durch Lotsinnen und Mentoring erleichtern (z. B. im Bereich Erziehung und Pflege).
- 10 EDV-Kenntnisse vermitteln und vertiefen.
- 11 Hohe Bereitschaft der geflüchteten Frauen für freiwilliges Engagement nutzen und unterstützen.
- 12 Bereits hier lebende Landsleute für Integrationsaufgaben gewinnen.
- 13 Mehr Wissen über die Herkunftsländer, ihre Kultur und sozialen Bedingungen generieren und für zielgruppengerechtere Angebote nutzen.
- 14 Geschlechtsspezifische Erkenntnisse in Qualifizierungen des in der Flüchtlingsarbeit tätigen und beratenden Personals berücksichtigen.
- 15 Vernetzungen und fachlichen Erfahrungsaustausch stärken. „Lücken“ der Unterstützung identifizieren und schließen.

6 Anhang

1 Sechs Profile von Angeboten im Bereich „Gesundheitsberufe“

IQuaMed – Integration durch Qualifizierung und Anerkennung in medizinischen Arbeitsfeldern

Zielgruppe	Angehörige reglementierter Gesundheitsberufe mit dem Ziel, die berufliche Anerkennung in NRW zu erlangen	
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja	
Auch für TN o. Leistungen?	Ja	
Nur Frauen?	Nein	
Nur Flüchtlinge?	Nein	
Träger	mibeg-Institut Medizin	
Ort	Köln, zahlreiche Qualifizierungen auch in ganz NRW	
Förderung	Förderprogramm IQ/IQ Netzwerk NRW	
Dauer	Projektlaufzeit 2015 – 2018, Dauer passgenau, zielgruppenspezifisch in der Regel zwischen einem Monat und sechs Monaten	
TN-Zahl	527 Teilnehmer*innen in individuellen oder kursförmigen Qualifizierungen, 1588 Teilnehmer*innen in Informationsseminaren „Wege zur Anerkennung“ (Stand 18. September 2017)	
Frauenanteil	15,5 % (akt., gesch.)	(Stand 18. September 2017)
Davon mit Fluchthistorie	12 % (gesch.)	(Stand 18. September 2017)
Ansprechpartnerin	Dipl. Päd. Barbara Rosenthal	
Zeitraumen	IQuaMed ab 2015, zuvor Projekte für diese Zielgruppe ab 1989	

Beschreibung des Angebots

Das Programm „IQuaMed – Integration durch Qualifizierung und Anerkennung in medizinischen Arbeitsfeldern“ bietet im Kontext des Anerkennungsgesetzes für reglementierte Berufe im Gesundheitswesen passgenaue Qualifizierungen an, die eine zielgerichtete und rasche Vorbereitung auf die Anerkennung ermöglichen sollen und langfristig als Konzept der Personalentwicklung von Einrichtungen des Gesundheitswesens in NRW getragen werden können. Das mibeg-Institut Medizin hat ein Programm von für die Teilnehmer*innen kostenfreien Qualifizierungen entwickelt, mit denen sie auf ihrem Weg zur Anerkennung unterstützt werden. Die Qualifizierungen finden in ganz NRW statt und wenden sich an ausländische (Zahn-)Ärzte und (Zahn-)Ärztinnen, Apotheker*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Hebammen und Entbindungspfleger, Physiotherapeut*innen, Ergotherapeut*innen sowie an Angehörige zahlreicher anderer Heilberufe.

- Das Projekt IQuaMed ist Teil des IQ Netzwerks NRW und wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit. Die Bestehensquoten sind mit konstant 75 % sehr hoch.
- Beratung ist zentraler Teil des Angebots. Die Beratung erfolgt persönlich, telefonisch oder per Mail, teilweise werden Anfragen auch aus dem Ausland gestellt. Alle Teilnehmer*innen nehmen zuvor an einem eintägigen Informationsseminar „Wege zur Anerkennung“ teil. Dies findet in Kooperation mit Anerkennungsberater*innen statt. Jede/r Teilnehmer*in hat zuvor eine Anerkennungsberatung absolviert.

Ziele des Angebots

Erlangung der beruflichen Anerkennung in einem reglementierten Gesundheitsberuf in NRW (bei akademischen Heilberufen in der Regel die Approbation, bei Gesundheits- und Krankenpfleger*innen die Urkunde über die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung etc.)

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig

- Voraussetzung bei akademischen Heilberufen:
 - Anerkanntes Sprachzertifikat (in der Regel B2) und Antragstellung in NRW
 - Teilnahme an einem eintägigen Informationsseminar Anerkennung
- Voraussetzung bei nicht-akademischen Heilberufen:
 - Vorliegen eines Teilanerkennungsbescheids und Auflage, einen Anpassungslehrgang zu absolvieren

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Intensive Zusammenarbeit mit den zukünftigen Arbeitgebern und allen relevanten Arbeitsmarktakteuren, insbesondere Integration Points, Jobcenter, Arbeitsagenturen, ZAV

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Die Einbeziehung von geflüchteten Frauen mit Gesundheitsfachberufen läuft sehr positiv. Wir erwarten eine Zunahme aus dem Bereich dieser Zielgruppe, da mehr und mehr entsprechende Sprachqualifizierungen zuvor abgeschlossen werden konnten. Wir fänden mehr Hilfe wünschenswert bei der Unterstützung der sozialen Situation der Frauen, insbesondere bei Fragen der Kinderbetreuung etc.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Gute Zusammenarbeit mit den Anerkennungsberatungsstellen, die an uns verweisen. Wir können nach einer Qualifizierung bei uns viele Arbeitgeberkontakte einbinden zur beruflichen Integration.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Einstiege werden in allen reglementierten Gesundheitsfachberufen realisiert.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Nicht ausreichende sprachliche Qualifizierung, starke regionale Gebundenheit, familiäre Situation.

**Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung?
(Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?**

S. o.

Wie ist die Familienstruktur der TN (bezogen auf TN mit Fluchthistorie) ?

Wird nicht durch uns dokumentiert.

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Über 75 % haben laut vorliegender Evaluierungsdaten seit April 2015 die angestrebte Berufsbezeichnung erlangt bzw. können mit entsprechender Berufserlaubnis im angestrebten Berufsfeld tätig werden.

Sonstige Bemerkungen

Es gibt eine ausführliche Projektdokumentation auf anerkennung-nrw.de, da wir dort kontinuierlich über das Projekt bloggen.
Vorschläge, wie die Beteiligung von Frauen mit Fluchthistorie am Programm erhöht werden könnte, sind: Kontinuierliche Sicherung von angebotenen Qualifizierungen, möglichst über einen Mehrjahreszeitraum.

IQmed MV – Kompetenztraining für internationale Ärztinnen und Ärzte

Zielgruppe	Ausländische Ärzte im Approbationsverfahren
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Teilnahmevoraussetzung ist Berufserlaubnis
Auch für TN o. Leistungen?	Teilnahmevoraussetzung ist Berufserlaubnis
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Ärzttekammer Mecklenburg-Vorpommern
Ort	Rostock
Förderung	IQ Netzwerk
Dauer	Projektlaufzeit gesamt: 01.2015 bis 12.2018 Modulares Kursangebot, Einstieg modulweise möglich
TN-Zahl	Max. 10 TN je Modul
Frauenanteil	Ca. 35 %
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Auswertung NIQ-Datenbank wird erstellt von IQ Netzwerk M-V
Ansprechpartnerin	Frau Pia Köhn
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

- Bis 2017: 12-wöchiges berufsbegleitendes Qualifizierungsangebot für ausländische Ärztinnen und Ärzte im Anerkennungsverfahren zur Vorbereitung auf die Fachsprachenprüfung in Mecklenburg-Vorpommern. Umfang insgesamt 118 UE. Blended-Learning-Konzept.
- Ab 2018: Kompetenztraining für internationale Ärztinnen und Ärzte zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung und den Klinikalltag in Deutschland. Blended-Learning-Konzept.

Das E-Learning-Angebot mit seinen kommunikativen (sprachlichen, grammatischen, rhetorischen, emotionalen) sowie interkulturellen Inhalten kann auch ergänzend zu bzw. zur Verzahnung mit anderen Präsenzveranstaltungen für ausländische Ärztinnen und Ärzte genutzt werden. Es eignet sich besonders gut zur inhaltlichen Vor- und Nachbereitung, die mithilfe der sogenannten web based trainings (WBTs) zeitlich flexibel, ortsunabhängig und im individuellen Tempo erfolgen kann. Das im E-Learning angeeignete Wissen sollte in den Praxis- und Präsenzzeiten des Hauptkurses angewendet und ggf. besprochen werden. Einige Segmente des E-Learning-Angebots (z. B. Audios, Videos etc.) können auch als Anreicherung der Präsenzveranstaltung genutzt werden. Nachfrage zu den Nutzungsbedingungen bitte an IQ Netzwerk M-V:

<http://www.migra-mv.de/projekte/iq-netzwerk-mecklenburg-vorpommern.html>

Ziele des Angebots

Erhöhung der Sicherheit und Qualität in der Patientenversorgung sowie Förderung der Integration qualifizierter ausländischer Ärztinnen und Ärzte im Kontext des Anerkennungsgesetzes

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, Bewerbung um Aufnahme

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Professionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Vertretern der Ärzteschaft, dem Sprachenzentrum der Universitätsmedizin, dem Rostocker Mediziner Trainingszentrum und der Charité International Academy Berlin

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

- Freistellungen durch den Arbeitgeber soweit ein Arbeitsverhältnis existiert (Lösung: Kontaktaufnahme mit Arbeitgeber und Aufklärung über Ziele und nachhaltigen Nutzen des Kompetenztrainings)
- Kinderbetreuung, gerade bei berufstätigen Ehemännern
- Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten und Vermittlung von Ansprechpartnern

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern und im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. Qualifizierungsmaßnahme im Kontext des Anerkennungsgesetzes zur Förderung ärztlicher Kompetenzen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Arbeit als approbierter Arzt in Deutschland

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Wird nicht erfasst

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Nein

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Auswertung NIQ-Datenbank wird erstellt von IQ Netzwerk M-V

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Erfolg der Kompetenztrainings und teilnehmerseitige Zufriedenheit mit dem E-Learning-Angebot wird regelmäßig evaluiert und an die Teilnehmerbedarfe angepasst.
Feedback-Note: 1,4

Sonstige Bemerkungen

Nein

APO-Online – Virtuelle Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Apothekerinnen und Apotheker zur Vorbereitung auf die Fachsprachprüfung und Kenntnisprüfung – KNOTEN WEIMAR

Zielgruppe	Apotheker*innen mit ausländischem Hochschulabschluss im Fachbereich Pharmazie, die in Deutschland arbeiten wollen
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	KNOTEN WEIMAR GmbH
Ort	Online mit begleitenden Präsenzphasen in Weimar
Förderung	IQ Netzwerk
Dauer	Projekt läuft von 2015 bis 12.2018, insgesamt 3 Kurse
TN-Zahl	60 TN, drei Kurse je ca. 20 TN
Frauenanteil	Ca. 50 %
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Nicht erfasst
Ansprechpartnerin	Frau Härter
Zeitrahmen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

12-monatiger Kurs mit 430 UE,
Gebühren für Fachsprach- und Kenntnisprüfung werden übernommen
Kern: Lernen im virtuellen Klassenzimmer (festgelegte Zeiten abends, mit Dozierenden)
4 Monate (160 UE) Vorbereitung auf die Fachsprachprüfung für Apotheker
8 Monate (160 UE) Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung
zusätzlich 110 UE Präsenzphase
auf freiwilliger Basis Praktikumsphase nach Fachsprachprüfung

Ziele des Angebots

Erlangung der Approbation als Apotheker*in und ein vollumfänglicher Berufseinstieg

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, B2-Zertifikat und Antragstellung Berufserlaubnis/Approbation ist Voraussetzung, TN auch von IQ Anerkennungs- und Beratungsstellen verwiesen

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Gute Kontakte zu Landesapothekerkammer, Jobcentern und potent. Arbeitgebern

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Unterschiedliche Wohnorte der TN, gelöst durch hohen virtuellen Lernanteil und geringen Präsenzanteil

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Maßnahme zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen für den darauf folgenden direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Arbeit als Apotheker*in

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Approbationsantrag muss gestellt sein, Kinderbetreuung und Praktikumsplatz müssen selbst organisiert werden

**Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung?
(Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?**

Nein, muss selbst organisiert werden

Wie ist die Familienstruktur der TN?

nicht bekannt

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Ziel der Qualifizierung ist die Erteilung der Approbation und die damit vollumfängliche Berufsanerkennung nach erfolgreichem Bestehen der Fachsprach- und Kenntnisprüfung; zu diesem Zeitpunkt ist noch kein Kurs beendet worden

Sonstige Bemerkungen

Die entwickelte Online-Schulung wurde seit dem zweiten Kursdurchlauf bundesweit geöffnet, sodass auch Teilnehmende aus NRW teilnehmen können

Integration internationaler Gesundheitsfachkräfte - Freiburg International Academy

Zielgruppe	Menschen mit anerkennungsfähigen Abschlüssen aus dem Ausland in akademischen Heilberufen und Pflege
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Nicht bekannt
Auch für TN o. Leistungen?	Nicht bekannt
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Freiburg International Academy
Ort	Freiburg, Heidelberg, Frankfurt
Förderung	Über Programm IQ, Bildungsgutschein oder Selbstzahler/Stipendium/Kredit
Dauer	Unterschiedlich
TN-Zahl (seit 2015)	Nicht bekannt
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Nicht bekannt
Ansprechpartnerin	Nicht bekannt
Zeitraumen 2010-2015 ab 2015	Beides

Beschreibung des Angebots

Es handelt sich um verschiedene Angebote, die sich an Ärzte und Ärztinnen, Zahnärzte und Zahnärztinnen, Apotheker*innen und Menschen mit Abschlüssen in Pflegeberufen aus dem Ausland richten.

Schwerpunkte:

- Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplans
- Unterstützung bei der Beantragung der Approbation
- Sprachkurse ab A2-Niveau mit Schwerpunkt auf medizinischer Fachsprache und Kommunikation
- Kurse zur Vorbereitung und Durchführung des „Patientenkommunikationstest Fachsprache Medizin“, der in Baden-Württemberg als Fachsprachenprüfung anerkannt ist
- Kurse zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung in akademischen Heilberufen
- Unterstützung bei der Stellensuche
- Aktuell keine Qualifizierungen im Pflegebereich

Ziele des Angebots

Erlangung der Approbation bzw. Berufserlaubnis im jeweiligen Beruf

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, auf Grundlage eines Vorgesprächs wird ein Qualifizierungsplan erstellt

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

es liegen keine Informationen vor

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

es liegen keine Informationen vor

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

es liegen keine Informationen vor

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Tätigkeit im anerkannten Medizinberuf

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse bei Frauen mit Fluchthistorie?

es liegen keine Informationen vor

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

es liegen keine Informationen vor

Wie ist die Familienstruktur der TN (bezogen auf TN mit Fluchthistorie)?

es liegen keine Informationen vor

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Bei erfolgreichem Absolvieren der Kurse und Erlangung der Approbation bzw. der Berufserlaubnis fast 100 % Übergang in versicherungspflichtige Beschäftigung.

Sonstige Bemerkungen

Dieses Profil wurde ausschließlich auf Grundlage von Angaben im Internet erstellt, die Freiburg International Academy wollte das Raster selbstständig ausfüllen. Innerhalb von 3 Wochen wurde trotz telefonischer Nachfrage kein ausgefülltes Raster zugesandt.

**Modularisierte Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Pflegekräfte
– Kath. Schule für Gesundheits- und Pflegeberufe Dortmund**

Zielgruppe	Menschen mit Anerkennungsbescheid des Landesprüfungsamtes (LPA), der teilweise Gleichwertigkeit mit der dreijährigen Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung bescheinigt
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Kath. Schule für Gesundheits- und Pflegeberufe Dortmund gGmbH
Ort	Dortmund
Förderung	IQ NRW
Dauer	Individuell, Förderzeitraum 06.2017 bis 12.2018
TN-Zahl	Bisher 21 (2/3 Frauen)
Davon Frauen mit Fluchthistorie	2 Männer, aber keine Frauen mit Fluchthistorie
Interviewpartnerin	Frau Katrin Lauter
Zeitraumen	Ab 2015 (seit 06.2017)

Beschreibung des Angebots

Das LPA hat Querschnitt von fehlenden Ausbildungsinhalten ermittelt, auf dieser Basis wurde das Curriculum entwickelt. Theorie wird vermittelt in 3 jeweils 4 Wochen dauernden Blöcken.

Fehlende Praxisanteile in der Qualifizierung werden in Einrichtungen, die zum Trägerkreis der Pflegeschule gehören, vermittelt oder nach freier Wahl der Teilnehmer*innen (dann häufig keine Bezahlung für die Praxisphase). Am Ende gibt es ein fallbasiertes Abschlussgespräch.

TN mit mehr als 500 nachzuholenden Stunden im Theoriebereich werden in „normale“ Ausbildungskurse integriert.

Ziele des Angebots

Erlangung der Berufserlaubnis als Krankenpfleger*in

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

Voraussetzung: Bescheid des LPA über die teilweise Gleichwertigkeit der Ausbildung mit einer deutschen 3-jährigen Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung, Teilnehmer müssen sich für Anpassungslehrgang zum Ausgleich der Defizite entschieden haben. (Alternative: Kenntnisprüfung)

Möglichkeit Anpassungslehrgang bei der Pflegeschule Dortmund zu machen, steht aktuell schon im Bescheid vom LPA

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Verschiedene Krankenhäuser sind Träger der Schule, daher gute Vernetzung mit den potenziellen Arbeitgebern, vernetzt mit Jobcenter, Agentur für Arbeit, IQ-Netz

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

- Sprache (hier kann begleitend zusätzliche integrierte Deutschförderung angeboten werden)
- Bezogen auf weibliche Teilnehmerinnen mit Kindern ist die größte Herausforderung, eine Kinderbetreuung zu finden, die so strukturiert ist, dass die Teilnehmerinnen während der Theoriephasen von 8 bis 16 Uhr teilnehmen können und in der Praxisphase auch Früh-, Spät- und Wochenenddienste machen können.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Nach Qualifikationsfeststellung, vor Anerkennung des Abschlusses

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Pflegebereich in stationären und ambulanten Einrichtungen

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Kinderbetreuung bei Teilnehmerinnen mit Kindern

**Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung?
(Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?**

Nein

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Sehr unterschiedlich

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Wenn Berufserlaubnis erlangt, sehr gute Chancen am Arbeitsmarkt.
Projekt ist ein Modellprojekt und soll langfristig flächendeckend für NRW umgesetzt werden.

Sonstige Bemerkungen

Wünschenswert wären Kompetenzfeststellungsverfahren, die unabhängig vom Bescheid vorgeschaltet sind, da die Bescheide des LPA rein nach Aktenlage getroffen werden.

MüMi und Angekommen - Bonner Verein

Zielgruppe	Mütter mit Migrationshintergrund
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Ja, nur Mütter mit Migrationshintergrund
Nur Flüchtlinge?	Nein, alle Mütter mit Migrationshintergrund, Projekt „Angekommen“ nur für geflüchtete Frauen
Träger	Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e. V.
Ort	Bonn
Förderung	Stark im Beruf: gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Europäischen Sozialfonds ESF
Dauer	03.2015 – 12.2018
TN-Zahl	Bis 09.2017 130 TN, davon 74 mit Pflegequalifizierung begonnen
Davon Frauen mit Fluchthistorie	6 Teilnehmerinnen
Interviewpartnerin	Frau Shilan Fendi
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

11-monatige Schulung mit Sprachlernanteil und Informationen über Pflege, inkl. zweier Praktika von je 2 Wochen

Ziele des Angebots

Ziellevel 1: die Teilnehmerinnen formulieren eigene (berufliche) Ziele

Ziellevel 2: (für Teilnehmerinnen, die in die Pflege wollen): Erreichen eines staatlich anerkannten Abschlusses in der Pflege

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

Viele Teilnehmerinnen über Multiplikator*innen

Mund-zu-Mund-Propaganda und Kontakte in Sammelunterkünften

Teilnehmerinnen auch über Arbeitsagentur und Jobcenter

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Der Projektträger ist Betreiber eines Fachseminars für Altenpflege, dadurch sehr gute Kontakte zu Pflegeeinrichtungen als potentiellen Arbeitgebern. Regelmäßiger Austausch mit Jobcenter und Agentur für Arbeit.

Vernetzt mit den relevanten Akteuren in der Region.

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

1. Organisation einer (erweiterten) Kinderbetreuung für Teilnehmerinnen in einer anschließenden Ausbildung ist das größte Problem. Hier gibt es oft keine Lösungen.
2. Sprache, hier wird durch erhöhte Sprachlernanteile in der Ausbildung entgegengesteuert, ggf. werden Frauen in Regelangebote der Sprachförderung vermittelt.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

- Projekt „Angekommen“ ist ein eigenes Angebot, das ab Oktober 2017 speziell geflüchtete Frauen anspricht. Schwerpunkt ist Sprache und erste berufliche Orientierung in den Berufen der Pflege, Erziehung, Hauswirtschaft u. ä.; danach Übergang in „MüMi-Klassik“

- Im Projekt „MüMi-Klassik“ wurden bereits Anfang 2017 auch geflüchtete Frauen ins Projekt aufgenommen. Hier werden Wiedereinstiegslotsinnen eingesetzt, die selber Migrationshintergrund haben und in der Pflege arbeiten (Die Frauen wurden geschult in einem früheren Netzwerk W-Projekt).
- Nach erfolgreicher Teilnahme kann Übergang in die weiteren Ausbildungskurse des Bonner Vereins erfolgen (Altenpflegehelferin, Altenpflegerin, Qualifizierung zur Betreuungskraft)
- Es gibt auch eine einjährige Weiterbildung, in der der Hauptschulabschluss nach Klasse 9 erworben werden kann mit einer Basisqualifikation Pflege und der Qualifikation als Betreuungskraft.
- Das Projekt BeQuFA (Berufsfeldbezogene Qualifizierung von Flüchtlingen und Asylbewerbern, gefördert über IQ NRW) ist ein spezielles Angebot für Flüchtlinge und Asylbewerber*innen
- mit Vorerfahrungen in Gesundheitsberufen (Sie haben bereits die Ausbildung zur/zum Gesundheits- und Krankenpfleger*in absolviert und bringen Berufserfahrungen mit)

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Pflege als Pflegefachkraft, z. T. auch als Betreuungskraft oder Hauswirtschaftskraft

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Kinderbetreuungszeiten
Führerschein beim Einsatz im ambulanten Dienst

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Bei MüMi gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung, es wird sehr gut angenommen. Schwierig ist die Organisation der Betreuung bei einer sich anschließenden Ausbildung/Berufstätigkeit.
(Ehe-)männer wollen z. T. nicht betreuen, auch wenn sie aktuell nicht in Qualifizierung oder Arbeit sind.

Wie ist die Familienstruktur der TN?

bei Start: 90 % Alleinerziehende, seit Teilnahme von Flüchtlingsfrauen: 50 % Alleinerziehende,
50 % in Partnerschaft (bei Projekteintritt)

Bei Flüchtlingsfrauen und Frauen mit Migrationshintergrund nach Projekteintritt häufiger Trennung vom Partner bzw. Konflikte in der Beziehung
Hypothese: Selbstbewusstsein durch Erfahrung der eigenen Kompetenzen kann Trennung auslösen.

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Nach erfolgreichem Durchlauf fast 100 %-ige Vermittlungsquote. Kurse, die auch für die Zielgruppe der geflüchteten Frauen geeignet sind, gehören zum regelmäßigen Angebot des Trägers, konkrete Ausgestaltung abhängig von den jeweils aktuellen Fördersettings.

Sonstige Bemerkungen

Zusätzlich gibt es Infomaterialien in Arabisch, Farsi und in leichter Sprache.
Teilnehmende Flüchtlingsfrauen haben in der Regel gute Schulbildung/Ausbildung im Herkunftsland.

7 Verzeichnis der verwendeten Literatur

Brink, Bernward et al.: Flüchtlinge im SGB II 2. Werkstattgespräch für Jobcenter. Dokumentation des zweiten Werkstattgesprächs für Jobcenter vom 07.12.2015 (Essen). Hrsg. G.I.B., 2016.

<http://www.gib.nrw.de/themen/sgb-2-steuerung/veranstaltungen/fluechtlinge-im-sgb-ii-2.-werkstattgesprach-fuer-jobcenter>.

Kurzbezeichnung: G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“

Deuschle, Friederike et al: Beratung im Förderprogramm IQ. Jahresbericht 2016: Rückblick auf Entwicklungen und Fokus auf ausgewählte Berufe. Hrsg. IQ-Fachstelle Beratung und Qualifizierung, 2017.

<http://www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/beratung-im-foerderprogramm-iq-jahresbericht-2016-rueckblick-auf-entwicklungen-und-fokus-auf-ausgewae.html>

Kurzbezeichnung: Beratung im Förderprogramm IQ

Foda, Fadia/Kadur, Monika: Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Hrsg. Deutsches Institut für Menschenrechte, 2005.

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/fluechtlingsfrauen-verborgene-ressourcen/>

Kurzbezeichnung: Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen

Mußinghoff, Hilde: Weibliche Flüchtlinge: Warum sie zum Motor im Integrationsprozess werden können. Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland. Kurzbericht einer qualitativen Studie in NRW. Hrsg. Innova Best, 2017.

http://www.zfbt.de/netzwerk-w/themendossiers/zielgruppen/pilotstudie_weibliche_fluechtlinge.htm

Kurzbezeichnung: Netzwerk W-Studie Weibliche Flüchtlinge

OECD: Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Deutsche Übersetzung der OECD-Originalstudie: Finding their Way – The Labour Market Integration of Refugees in Germany. Hrsg. Generalsekretär der OECD, 2017.

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/nach-der-flucht-arbeitsmarktintegration-von-fluechtlingen-in-deutschland.htm>

Kurzbezeichnung: OECD-Studie 2017

Worbs, Susanne/Baraulina, Tatjana: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. Ausgabe 1/2017 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, 2017.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile

Kurzbezeichnung: BAMF-Kurzanalyse geflüchtete Frauen

Linkliste zu Thema

Study on Female Refugees,

Schouler-Ocak, Meryam/Kurmeyer, Christine: Abschlussbericht - Study on Female Refugees, 28.02.2017

<https://female-refugee-study.charite.de/>

Abels, Ingar/Schouler-Ocak, Meryam: Zusammenfassung - Study on Female Refugees, 10.06.2017

<https://heimatkunde.boell.de/2017/08/06/zusammenfassung-study-female-refugees>

BAMF-Kurzanalyse Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit von volljährigen Asylantragstellern in Deutschland 2016:

Neske, Matthias: Volljährige Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2016. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. In Ausgabe 2/2017 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, April 2017

www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse8_sozial-komponenten-gesamt2016.html;jsessionid=2A8D7B1DA0B3FA303EA483159894EA9C.1_cid286?nn=7495794

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen

Herbert Brücker, Nina Rother, Jürgen Schupp (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. In: DIW Berlin – Politikberatung kompakt 123, 2017

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.563713.de

Bertelsmann-Stiftung: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen

Aumüller, Jutta: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen, 2016

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen>

Darstellung der Maßnahmen der Bundesregierung für die Sprachförderung und Integration von Flüchtlingen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Projektgruppe Flüchtlinge (Hrsg.): Darstellung der Maßnahmen der Bundesregierung für die Sprachförderung und Integration von Flüchtlingen, Dezember 2016

<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/massnahmen-der-bundesregierung-fuer-sprachfoerderung-und-integration-von-fluechtlingen.html>

IQ Netzwerk NRW Linkliste

Mit vielen Links in den Kategorien

Geflüchtete in NRW, Apps für den Spracherwerb, Anerkennung, Sprache und Existenzgründung

<https://www.iq-netzwerk-nrw.de/links>

Auflistung der Angebote des IQ Netzwerks in NRW

<http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke/nordrhein-westfalen.html>

Impressum:

Herausgeber

Netzwerk W / QUAFFEL

c/o RE/init e. V.

Am Steintor 3

45657 Recklinghausen

Telefon: 02361 / 3021 - 0

Telefax: 02361 / 3021 - 444

www.wiedereinstieg-emscher-lippe.de

E-Mail: info@reinit.de

Analysen

Claudia Quirrenbach

Redaktion

Susanne Böhm (RE/init e. V.)

Gestaltung/Layout

Atelier Claudia Lücke

info@claudia-lueke.de

Gelsenkirchen im Januar 2018

Ermöglicht durch die Förderung von:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESINITIATIVE

netzwerk



www.netzwerkW-expertinnen.de

