



DIVERSECO

Sprache - Bildung - Arbeit - Teilhabe

Wer pflegt uns morgen?

Wie Zuwanderung gegen die Pflegekrise wirken kann

weitere Themen im Heft:

Chancen einer hybriden kulturellen Herkunft

Teil 2 der Interviews mit Angehörigen verschiedener Kulturen

Der Weg zur beruflichen Anerkennung

Wie geht eigentlich Demokratie?

Workshops für gelebte Demokratie an Schulen im Landkreis

Pflege und Altenpflegehilfe

Berufliche Ausbildung und integrative Arbeit in der Berufsfachschulen für Pflege

Heft 5 | März 2022



Impressum

Herausgeber: Landratsamt Pfaffenhofen a.d.Ilm

Integration

Hauptplatz 22

85276 Pfaffenhofen a.d.Ilm

Telefon: 08441 27-2961

E-Mail: integration@landratsamt-paf.de

Redaktion: Tu Trang Tram Do, Gerhard Trautmannsberger, Admir Kraja & Gerhard Wenzl

Ausgabe: Heft 5 | März 2022

Homepage: <https://www.landkreis-pfaffenhofen.de/leben/integration>

Besuchen Sie uns hier für alle weiteren Informationen!



DIVERSECO

Das Integrationsmagazin für den Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm

Inhalt

| | |
|---|----------|
| Vorwort | Seite 4 |
| Leitartikel: Wer pflegt uns morgen? | Seite 5 |
| Wie Zuwanderung gegen die Pflegekrise wirken kann | |
| Interview: Chancen einer hybriden kulturellen Herkunft | Seite 13 |
| Interviewreihe Teil 2: Landkreisbürger*innen sprechen über ihre diversen kulturellen Identitäten sowie ihre Perspektiven auf Selbst- und Fremdwahrnehmung | |
| Aus der Integrationspraxis | Seite 16 |
| Projekte und Veranstaltungen im Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm | |
| Der Weg zur beruflichen Anerkennung | Seite 18 |
| Beratung zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen | |
| Die Berufsfachschulen für Pflege und Altenpflegehilfe | Seite 19 |
| Berufliche Ausbildung und integrative Arbeit | |
| Wie geht eigentlich Demokratie? | Seite 21 |
| Story: Der Landkreis veranstaltet Workshops zu gelebter Demokratie an Schulen | |
| Mistero – Die Seite zum Mitdenken | Seite 23 |
| Rätsel und Nachdenkliches | |
| Ihr Team Integration | Seite 24 |
| Kontaktadressen und Ansprechpartner | |

Liebe Leser*innen,

seit ein paar Ausgaben ist die Corona-Pandemie ein steter Begleiter unseres Magazins »Diverseco« geworden. Leider lässt sich das auch in diesem Heft nicht vermeiden. Wenn man heute mit den Bürger*innen über dieses Thema spricht, dann zeigt sich eine große Bandbreite an Stimmungen und Meinungen. In den letzten Jahrzehnten ist kaum etwas so heftig und intensiv diskutiert worden, dass sogar sportliche Großereignisse, welche bisher immer einen Effekt als Krisenablenkung erfüllt hatten, nur weitgehend unter dem Fokus von Anti-Pandemie-Maßnahmen wahrgenommen worden sind. Viele Menschen haben den Eindruck, dass sich Diskussionen in verschiedener Intensität oder unterschiedlichem Detailgrad wiederholen oder immer wieder aufs Neue geführt werden. Obwohl inzwischen die Gesellschaft beim »Wiederaufbau« von Normalität viel geleistet hat, scheint doch aufgrund von Erschöpfung und durch einen gewissen Gewöhnungseffekt eine Wahrnehmung zu entstehen, dass man sich langsam irgendwie arrangiert.

Das klingt nun grundsätzlich nicht so schlecht, jedoch, wenn man genauer hinblickt, scheint es, dass man sich auch mit Aspekten arrangiert hat oder sich an Zustände gewöhnt hat, die man früher eigentlich so nicht hingenommen hätte. Nur mit Sorge kann man auf den Umgang untereinander blicken, wo zum Beispiel das Thema »Impfung« zur Parole einer Spaltung geworden ist, wo Mitmenschen oder Personen des öffentlichen Lebens aufgrund ihrer Äußerungen beleidigt oder sogar bedroht werden. In einer Welt, wo Informationen keinen Wahrheitsgehalt mehr haben müssen, da »Fake-News« ebenso akzeptiert werden wie faktenbasierte Auskünfte, ist es sehr schwer, noch Gradmesser für einen angemessenen Umgang miteinander zu finden. Diese Zeit der Krise hat gesellschaftlich Spuren hinterlassen. Wir alle nehmen dies in unterschiedlichster Form wahr, in der Familie oder bei Freund*innen, in der Arbeit oder beim Einkaufen bzw. auf der Straße und sogar bei uns selbst. Die Veränderungen der letzten Monate sind präsent und der Eine oder die Andere fragt sich, was davon wohl die Pandemie überdauern wird. Haben wir uns durch Corona von einer toleranten Gesellschaft weiter entfernt?

Es gibt aber auch noch Menschen, die nicht nur die persönlichen, gesundheitlichen und gesellschaftlichen Probleme der Pandemie wie wir alle erdulden, sondern in ihrem ohnehin schweren Beruf seit vielen Monaten einer fast unmenschlichen Belastung ausgesetzt sind. Die Rede ist von den mehr als verdienstvollen Berufen der Pfleger*innen, medizinischen Fachkräfte und Ärzt*innen. Es gab viel Applaus und Zustimmung, sogar eine finanzielle Wertschätzung des Staates. Aber all das änderte nichts an dem seit langem bekannten »Pflegernotstand« und dessen Dramatisierung während der viel beschworenen »größten Herausforderung« seit der Gründung der Bundesrepublik. Die Pandemie hat diesen Notstand nochmals ganz explizit verdeutlicht. Es fehlt offenkundig an Personal sowie einer ausreichenden Finanzierungsbasis der Einrichtungen und es werden Rufe nach einer „leistungsgerechten Bezahlung“ der Fachkräfte lauter. Es hat den Anschein, als hätte die Pandemie nun mögliche politische Konsequenzen beschleunigt. Die Bewältigung der »Pflegekrise« soll nun angegangen werden. Wie kann aber die Krise gelöst werden, nachdem bereits heute hunderttausende Stellen unbesetzt sind und der Bedarf erheblich steigen wird? Reicht hier Geld alleine aus? Wo sollen die benötigten Fachkräfte herkommen? Ist Zuwanderung eine (alleinige) Lösung? Wie können ausländische Fachkräfte auf diesen Dienst überhaupt vorbereitet werden? Wir legen täglich unser kostbarstes Gut, unsere Gesundheit, in die Hände von anderen Menschen. Umso mehr muss Kranken- und Altenpflege ein Thema werden, was öffentlich diskutiert wird und wo gemeinsam Lösungen gefunden werden.

Hierzu möchten wir Ihnen erneut ein paar interessante Informationen anbieten, die wir diesmal mit den Gedanken von Wertschätzung und Akzeptanz einer integrativen Gesellschaft in unserem Heimatlandkreis verbinden möchten. Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Ihr Team Integration



Wer pflegt uns morgen?

von Gerhard Trautmannsberger

Wie Zuwanderung gegen die Pflegekrise wirken kann

»Da habe ich das Gefühl, ich behandle die Leute nicht menschenwürdig, sondern nur noch im Akkord.« O-Ton eines Altenpflegers in einem deutschen Pflegeheim. Die Pflegebranche in Deutschland steckt in einer handfesten Krise und damit letztlich wir alle als Gesamtgesellschaft. Im Frühjahr 2020 keimte inmitten der beginnenden Corona-Pandemie trotz aller Widerigkeiten ein kleines Pflänzlein der Hoffnung. Nicht nur hierzulande, sondern in ganz vielen Ländern, traten die Menschen abends auf ihre Balkone und applaudierten. Die, die oft nur noch für den Weg in die Arbeit oder zum Einkaufen überhaupt vor die Tür konnten, begannen sich mit den Menschen zu solidarisieren, die tagtäglich und teils bis über die Grenzen des Menschenmachbaren hinaus alles gaben, um das Gesundheitssystem, von dem wir alle abhängig sind, am Laufen zu halten. Auf vollen Intensivstationen und in Pflegeheimen, die einen Corona-Ausbruch nach dem anderen zu vermelden hatten, setzten sie teils ihre eigene Gesundheit aufs Spiel, um ihren Beitrag zum Kampf gegen die Pandemie zu leisten und plötzlich sahen alle, was in Kliniken, Krankenhäusern

und Heimen überhaupt geleistet wird. Doch nach dem Beifall kam bei den Pflegekräften bald die Frage auf: Was können die Gesellschaft und die Politik uns noch zurückgeben außer Klatschen und verständnisvolle Worte? Einige werden bis heute das Gefühl nicht ganz los, dass es bisher keine wirkliche Antwort auf diese Frage gibt.

In Deutschland herrscht Pflegenotstand. Um sich darüber klar zu werden, genügt der Blick auf ein paar nüchterne Zahlen. Stand heute fehlen in der Pflege wohl um die 100.000 Fachkräfte und das alleine in der Altenpflege. Dazu gehen die Kammern davon aus, dass in den kommenden 12 Jahren etwa 40% der Altenpflegekräfte in den Ruhestand gehen. Wir sprechen hier von immerhin 500.000 Beschäftigten. Das Problem wird allerdings erst dann richtig deutlich, wenn man hinzuaddiert, dass der Arbeitsmarkt praktisch leer ist. Es gibt einfach nicht genug Bewerber, um alle ausgeschriebenen Stellen zu besetzen.

Im Jahr 2020 gab es in Deutschland 1,9 Mio. Pflegekräfte. 1,1 Mio. von ihnen waren in der Krankenpflege beschäftigt, 615.000 in der Al-

Info: Pflegebranche

Wenn von der Pflegebranche gesprochen wird, sind damit sowohl die Kranken- als auch die Altenpflege gemeint. Ein großer Teil der Pflege findet in stationären Einrichtungen wie Kliniken, Krankenhäusern oder Pflegeheimen statt. Doch daneben gibt es auch die ambulanten Dienste, die z.B. alte Menschen, die Hilfe benötigen, zuhause besuchen und versorgen. Insgesamt gibt es in der Branche deutschlandweit etwa 1,9 Mio. Beschäftigte (wegen hoher Teilzeit-Quoten verrechnet sich die Zahl in der Theorie auf etwa 1,3 Mio. Vollzeitstellen). Seit einer Reform im vergangenen Jahr gibt es inzwischen sogar eine einheitliche Ausbildung für beide Berufszweige, die sogenannte „Generalistische Pflegeausbildung“. Sie soll den Pflegeberuf attraktiver machen.

Info: Privatisierung

Traditionell lag die Kranken- und vor allem die Altenpflege früher in der Hand kirchlicher Träger bzw. Orden.

Aber auch der Staat betrieb viele Einrichtungen.

Dies begann sich erst in den 1960er Jahren langsam zu ändern, als mehr und mehr private Unternehmen in die Branche kamen. Einen großen Vor Schub erhielt diese zunehmende Privatisierung jedoch erst mit der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995. Die Politik hoffte damals, privatwirtschaftliche Unternehmungen wären den steigenden Herausforderungen einer alternden Gesellschaft besser gewachsen. Bis heute ist so der Anteil privater Träger beispielsweise in der Altenpflege auf fast die Hälfte aller Pflegeeinrichtungen gestiegen.

tenpflege. Schaut man genauer hin, erkennt man schnell: Die Pflege ist weiblich. Über 80% der Pflegekräfte sind Frauen. Die Hälfte von ihnen arbeitet in Teilzeit und das hat Gründe. Zum einen ist der Grad an Arbeit in Teilzeit bei Frauen generell höher als bei Männern. Hier spielen Faktoren wie Kindererziehung und Care-Arbeit allgemein eine große Rolle.

Zum anderen aber – und das gilt aufgrund vieler Studien inzwischen als gesichert – schaffen es viele Beschäftigte einfach nicht, den Job in Vollzeit zu bewältigen. Das wiederum liegt oftmals an der hohen Arbeitsbelastung. In einer TV-Doku fasst es ein Pfleger so zusammen: »Wir haben morgens manchmal zwei Pflegekräfte für 35 Bewohner – da kann sich jeder vorstellen, dass die Pflege sehr sehr schlecht ausfällt.« Viele andere Pflegekräfte würden vermutlich sofort zustimmen, aber wie ist es überhaupt so weit gekommen, wenn die Wichtigkeit des Pflegeberufs doch offenbar völlig unbestritten ist?

Gespart wurde als erstes am Personal

Neu ist das alles eigentlich nicht. Die Frage nach einer angemessenen Pflegeversorgung der Bevölkerung beschäftigt die Politik schon lange. Bereits im Jahr 1995 sollte eine groß angelegte Pflegereform das Gesundheitssystem zukunftssicher machen. Darum wurde als neue Stütze in der Sozialversicherung neben anderen Standbeinen wie der Arbeitslosen- und der Krankenversicherung nun eine Pflegeversicherung eingeführt. Da diese jedoch nicht mehr dem Vollkasko-Prinzip und damit der De-

ckung aller Kosten folgte, sondern mit Pauschalen arbeiten sollte, entstand am zunehmend privaten Pflegemarkt ein nicht unerheblicher Kostendruck. Um weiterhin in der Gewinnzone zu bleiben, sah man sich in vielen Einrichtungen gezwungen, Personal einzusparen. So sank die Zahl der Vollzeitstellen in der Altenpflege in den

nächsten gut zehn Jahren bis zum vorläufigen Tiefpunkt im Jahr 2007 um etwa 52.000 Pflegekräfte. Das waren immerhin 16% aller Stellen. Die Krankenpflege traf es sogar noch härter. In manchen Kliniken fiel fast jede vierte Stelle weg. Seither steigt die Zahl zwar wieder, hat aber immer noch nicht das Niveau von 1995 erreicht. Im Jahr 2017 belief sich das Saldo in der Altenpflege noch immer auf etwa minus 6,3%. Gleichzeitig steigt die Zahl der Patient*innen

»Da habe ich das Gefühl, ich behandle die Leute nicht menschenwürdig, sondern nur noch im Akkord. Dann müssen wir mehrere Schichten arbeiten, die psychisch und physisch katastrophal belastend sind.«

– eine Pflegekraft bei einem großen privaten Unternehmen

und Pflegebedürftigen von Jahr zu Jahr, was zu einer starken Arbeitsverdichtung führt. Bereits seit etwa 1970 schrumpft die deutsche Bevölkerung. Zudem kommen einige geburtenstarke Jahrgänge langsam in ein Alter, in dem die Pflegebedürftigkeit steigt. Unsere Gesellschaft überaltert. Man spricht hier vom sogenannten demografischen Wandel. Der Trend ist völlig klar. Das Statistische Bundesamt erfasste von 2009 bis 2019 bei der Zahl der Pflegebedürftigen eine Steigerung um über 100%. Inzwischen sind mehr als 4 Mio. Menschen in Deutschland auf Pflege angewiesen. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Pflegekräfte aber nur um gut ein Drittel.

Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland hat sich zwischen 2009 und 2019

Im gleichen Zeitraum stieg dagegen die Zahl der Pflegekräfte nur um etwa ein D

Fast 500.000 Pflegekräfte könnten uns in Deutschland bis 2030 fehlen

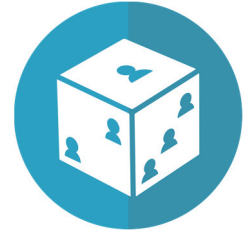
Das Problem wird immer größer

Die Arbeitsbedingungen in der Pflege sind kräftezehrend. Das war auch schon vor Corona so. Fast Dreiviertel aller Altenpflegenden beklagen regelmäßigen großen Zeitdruck in ihrer Arbeit, wöchentliche Überstunden stehen immerhin bei der Hälfte auf dem Plan. Grund ist meist eine dünne Personaldecke. Doch auch das Geld spielt eine Rolle. Viele Altenpflegekräfte wandern in die Krankenpflege ab, weil dort der Verdienst höher ist. Erst 2021 ist die Einführung eines branchenweiten Mindestlohns in der Altenpflege gescheitert. Nun will die Politik nächstes Jahr die Arbeitgeber zumindest zur Bezahlung nach Tarif anhalten. Das Hauptproblem scheint vor allem die geringe Attraktivität für den beruflichen Nachwuchs zu sein. Die Löhne in der Branche sind zwar gestiegen, doch auch die Arbeitsbelastung hat stark zugenommen. In keinem anderen Bereich ist der Krankenstand, auch aufgrund psychischer Überlastung, so groß wie in der Pflege. Die Bertelsmann-Stiftung rechnet im schlimmsten Fall in wenigen Jahren mit einem Fachkräftemangel im Bereich von 500.000 Stellen,

wenn sich nicht bald grundlegend etwas ändert. Aber was könnte das sein?

Lösungsansätze gäbe es durchaus

Eigentlich herrscht in der Frage nach einer Lösung unseres Problems ja durchaus Konsens. Die Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen besser werden, damit der Beruf für Einsteiger wieder interessant wird. Das scheint völlig unstrittig. Neben dem Berufsfeld an sich müssten vor allem auch die Ausbildungswege attraktiver werden, damit es ausreichend Nachwuchs gibt. Hier wurde mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung schon ein erster wichtiger Schritt getan. Mit insgesamt besseren Arbeitsbedingungen könnte man auch die Verweildauer im Beruf erhöhen und etwas gegen die Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen tun. Auch eine Ausweitung der Arbeitszeit bei Beschäftigten in Teilzeit oder eine Erhöhung der Produktivität durch organisatorische Verbesserungen, etwa durch mehr technische Unterstützung könnten einen wertvollen



Info: Prognosen zum Fachkräftemangel

Derzeit sind bei der Agentur für Arbeit im Schnitt 35.000 offene Stellen in der Pflege gemeldet. Experten gehen aber bereits von einem deutlich höheren Bedarf aus. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung könnten in vier Jahren bereits über 200.000 Fachkräfte fehlen, 2030 laut Bertelsmann sogar eine halbe Million. Allein für den Landkreis Pfaffenhofen könnte das eine Lücke zwischen 500 und 1.000 Fachkräften in der Pflege bedeuten.

mehr als verdoppelt von 2 Mio. auf 4 Mio. Menschen.

rittelt auf 1,2 Mio.

Beitrag leisten. So könnte man das bereits vorhandene Potenzial besser nutzen. Dazu kommen immer größere Bemühungen, fertige Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, um den Mangel hier kompensieren zu können. Diese Punkte nannte auch alle bereits 2015 eine groß angelegte Studie der Bertelsmann-Stiftung, die den Pflegenotstand systematisch untersucht hat. Die Forscher sind sich jedoch sicher, dass diese Wege alle gleichzeitig beschritten werden müssen, um dem massiven Problem entgegenzutreten.

Immer mehr Fachkräfte werden bereits heute im Ausland angeworben

Um gleich mal mit den Mythen aufzuräumen: Weder wird Zuwanderung allein unsere Probleme in der Pflege lösen noch sind irgendwelche Arbeitsplätze bedroht. Ganz im Gegenteil. Es werden immer mehr Stellen im Gesundheitssektor aufgebaut, aber die Bewerber fehlen. Auch in anderen Branchen, die vom Fachkräftemangel gezeichnet sind, hat es sich bereits als probates Mittel erwiesen, gezielt solche Kräfte im Ausland zu rekrutieren. Auch die oben erwähnte Studie sieht die Fachkräftegewinnung außerhalb Deutschlands als eine wichtige Maßnahme gegen den Personalmangel.

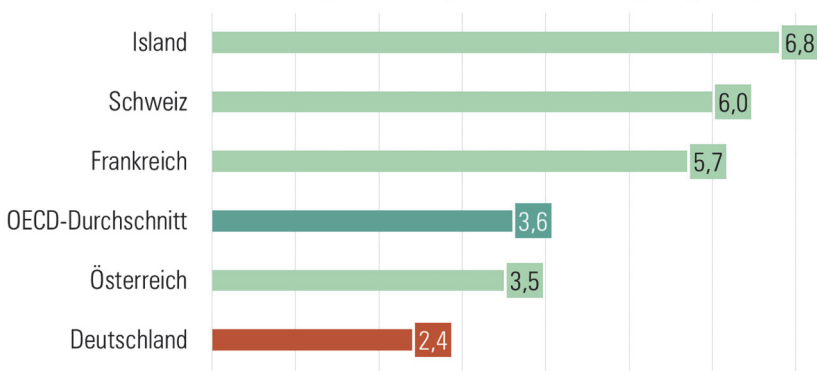
der EU verglichen mit der Zahl der Deutschen. Aber das reicht immer noch nicht. Unter anderem haben die Zuwanderungsregeln in Bezug auf sogenannte Drittstaaten, die nicht der Europäischen Union angehören, lange verhindert, dass mehr Fachkräfte ins Land kommen. Bis zur Reform der Beschäftigungsverordnung vor acht Jahren war eine Anwerbung hier sogar überhaupt nur in Ausnahmefällen möglich. Gemeint sind damit gezielte Anwerbeabkommen mit anderen Staaten. Auch heute noch stellen sie eine große Erleichterung dar, weil mit ihrer Hilfe gezielt Hürden für die Einwanderung abgesenkt werden können.

Seit fast zehn Jahren existiert so bereits das Programm »Triple Win«, das die Bundesagentur für Arbeit und die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) gemeinsam auf die Beine gestellt haben. Hierfür wurden zur gezielten Anwerbung von Altenpflegekräften Verträge mit weit entfernten Staaten wie den Philippinen und Vietnam aber auch Tunesien und Bosnien-Herzegowina abgeschlossen. Mithilfe des Programms sind bis jetzt etwa 3.000 Pflegekräfte nach Deutschland gekommen. Weiter ging es 2016 mit der sogenannten »Westbalkan-Regelung«. Der Fokus liegt dabei schon im Namen. Seit Beginn der erleichterten Zuwanderung hat sich die Zahl der in der Pflegebranche sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, der Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien auf insgesamt 34.000 verdreifacht. Wegen des großen Erfolgs wurde die Regelung im vergangenen Jahr weiter verlängert und gilt nun bis 2023. Viele weitere Pflegekräfte können ganz einfach im Rahmen der Freizügigkeitsregelung der EU einreisen, sodass im Jahr 2020 alles in allem fast 200.000 ausländische Beschäftigte hierzulande in der Branche gearbeitet haben. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Pflegenden steigt demnach auf 11% und liegt damit aber immer noch unter dem Schnitt aller Branchen.

Der mühsame Weg zur Berufsanerkennung

Trotz des bestehenden Notstands und der politischen Anstrengungen bleibt der Zugang zum Beruf für ausländische Pflegefachkräfte ohne die

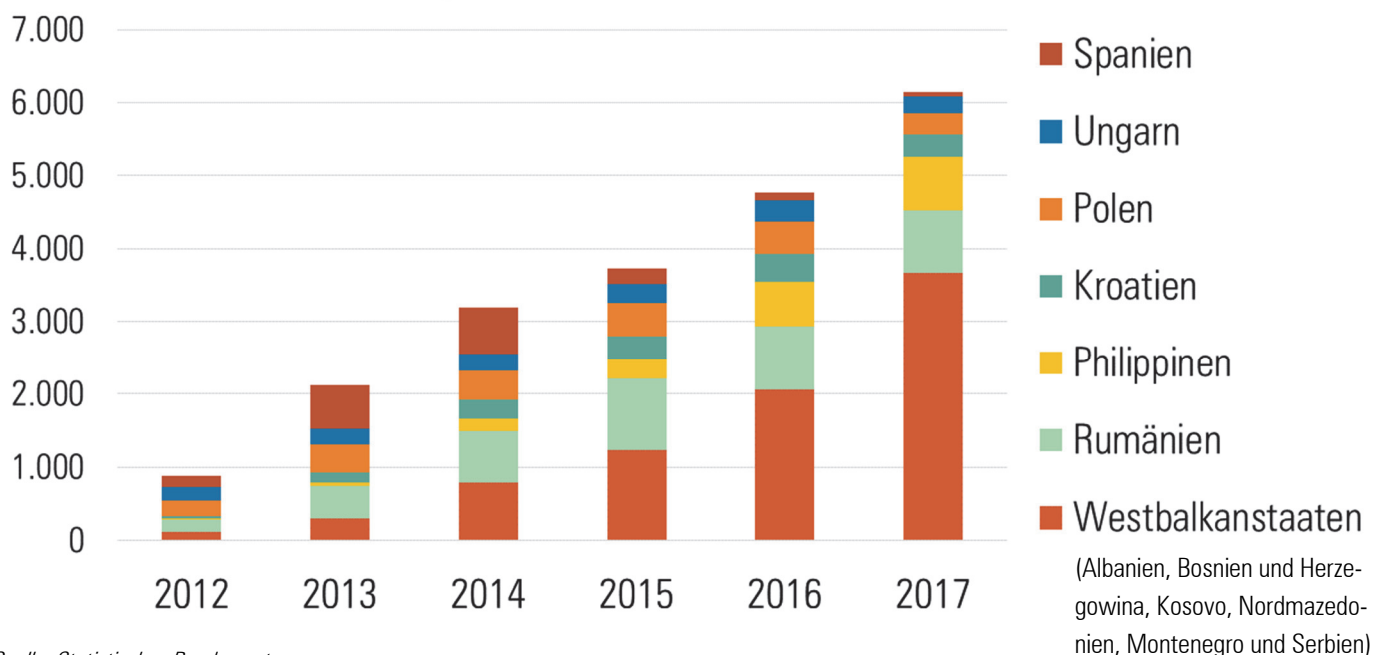
Anzahl der Pflegekräfte je 1.000 Belegungstage



Die Zahlen beziehen sich auf alle Krankenhäuser in Deutschland und stammen aus einer Untersuchung des IGES-Instituts. Stand 2012.

Schon in den 60er und 70er Jahren behalf man sich hierzulande beispielsweise mit Pflegekräften aus Korea. Besonders in der Altenpflege zeigt sich diese Strategie deutlich. Schon seit langem steigt hier die Zahl der Neueinstellungen von ausländischen Bewerber*innen stärker als die der inländischen – im Jahr 2013 waren es allein viermal so viele aus anderen Ländern

Aus diesen Ländern kommen die meisten Pflegekräfte nach Deutschland



Anerkennung ihrer Qualifikation ein erschwertes Unterfangen. Da es sich bei dem Beruf der Pflegefachkraft in der Krankenpflege um einen sogenannten reglementierten Beruf handelt, benötigen Menschen, die ihren Abschluss nicht in Deutschland gemacht haben, zwingend eine berufliche Anerkennung. Erst nach der Überprüfung ihrer Fachkompetenz dürfen sie als Fachkräfte arbeiten.

Insgesamt wurde im Jahr 2020 für die Pflegeberufe in gut 17.000 Verfahren eine Entscheidung über die Anerkennung gefällt. Davon fielen etwas weniger als die Hälfte positiv aus. In diesen Fällen konnten die Antragstellenden gleich in den Beruf starten. In den übrigen Fällen erhielten die zugewanderten Kräfte einen Bescheid mit der Auflage, eine Ausgleichsmaßnahme zu absolvieren. Je nachdem, in welchem Bereich eine Gleichwertigkeit nicht festgestellt werden konnte, müssen sie also spezielle Kurse in Theorie oder Praxis belegen. Erst dann kann ihr Berufsabschluss in Deutschland anerkannt werden.

Die Anerkennung, eine auf Landesebene liegende Aufgabe, ist also mit viel Geduld, einigen Hürden und oft mit Ausgleichsmaßnahmen verbunden. Problematisch ist zum einen, dass die

Pflegeausbildung in jedem Land nach einem anderen System abläuft und zum anderen die benötigte Fachsprache, die gefördert werden muss. Dazu kommt der aus verschiedenen Gründen nicht immer optimal laufende Prozess der Integration sowie des Andockens im Arbeitsumfeld.

Ein Anerkennungsverfahren bringt zusätzlich einen finanziellen und bürokratischen Aufwand mit sich, der je nach Bundesland unterschiedlich ist. Die Verfahrenskosten in Bayern sind vergleichsweise hoch und die Angebote an Ausgleichsmaßnahmen, Vorbereitungskursen und Berufssprachkursen sind meist nur in größeren Städten zu finden. Für passgenauere Maßnahmen müssten die verantwortlichen Stellen, Kursträger und Beratungsangebote enger vernetzt werden. Auch für die Arbeitgeber, die Fachkräfte in Anerkennungsverfahren teilweise bereits als Helfer anstellen, gibt es einige Herausforderungen. Sie müssen ihre angeworbenen Pflegekräfte für etwaige Maßnahmen freistellen und eine betriebliche Integration der Zugewanderten begleiten. Daher werden regional spezielle Projekte oft für bestimmte Herkunftsländer initiiert, die den Praxisanteil häufig bereits kombiniert mit Sprachför-

Info: Finanzielle Hilfen bei der Anerkennung

Wer ein geringes Einkommen hat, kann einen Anerkennungszuschuss erhalten. Damit können Kosten für die Beantragung der Anerkennung sowie nötige Übersetzungen bezahlt werden. Dieser Zuschuss wird durch das Forschungsinstitut »Betriebliche Bildung« gewährt. Auch die Agentur für Arbeit kann in bestimmten Fällen finanzielle Hilfen für den Anerkennungsprozess leisten. Das muss jedoch bereits vor Antragstellung abgeklärt werden.

Info: Gerechtigkeit auf dem weltweiten Arbeitsmarkt

Im Jahr 2010 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) einstimmig den sogenannten »Code of Practice« erlassen. Es handelt sich dabei um verbindliche Verhaltensregeln für die internationale Rekrutierung von Fachkräften im Gesundheitsbereich, die sich die Mitgliedsstaaten hier gegeben haben. Ziel ist eine faire Fachkräftegewinnung im internationalen Rahmen. Der »Code of Practice« bestätigt primär das Recht auf Arbeitsmigration. Genauso verpflichten sich jedoch die Staaten ihrerseits, dass Fachkräfte jedweder Herkunft dieselben Rechte genießen.

Besonders interessant ist die Regelung, dass es die unterzeichnenden Staaten unterlassen sollen, Beschäftigte aus Ländern anzuwerben, in denen ohnehin bereits ein Fachkräftemangel herrscht. Auch Deutschland hat sich hierzu verpflichtet. Damit soll sichergestellt werden, dass kein Staat einen Nachteil hat, weil zu viele seiner Pflegekräfte abwandern. Das System beinhaltet auch Absprachen zur gegenseitigen Entschädigung für Anwerbungen, auch hinsichtlich der Investitionen, die die Heimatländer in die Ausbildungen der jungen Migranten gesteckt haben.

Das ist zum Beispiel der Fall bei der Anwerbung von Fachkräften aus Serbien. Die WHO sah hier bereits 2013 eine kritische Unterversorgung mit Pflegekräften.

derung im Fokus haben. Ein gutes Beispiel sind Projekte mit den Ländern Lateinamerikas oder den Philippinen wie »INGA Pflege«, dessen Ziel das Erreichen der Anerkennung in möglichst kurzer Zeit ist.

Die »Zentrale Auslands- und Fachvermittlung im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit« ist mit 18 Standorten in Deutschland als eine Anlaufstelle für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich. Schon erwähnte Projekte wie »Triple Win« erleichtern speziell das Anwerben und den beruflichen Übergang der Pflegekräfte. In Absprache mit den Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen wird auf spezielle Bedürfnisse eingegangen und somit die Ankunft der ausländischen Fachkräfte in Deutschland unterstützt. Mit ähnlicher Vision und der nötigen Flexibilität im Fokus sind in den letzten Jahren weitere Initiativen entstanden. Ein bekanntes Beispiel dafür ist das bundesweite Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung«, kurz IQ. Das aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds ESF finanzierte Programm bietet Unterstützung für ausländische Fachkräfte durch ca. 400 in Deutschland flächendeckend verteilte Projekte. Die Pflegekräfte stehen in den Top 5 der meist gefragten Referenzberufen in der dort angebo-

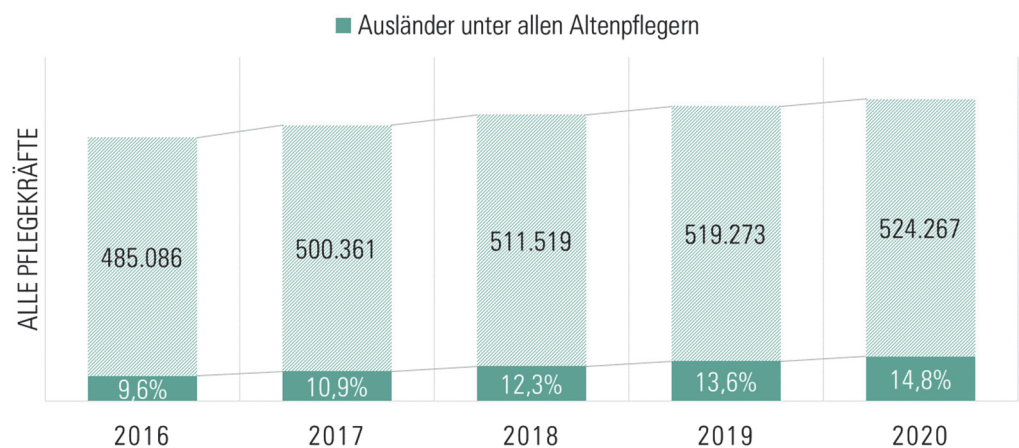
tenen Beratung. Die Mehrheit (85%) der Ratsuchenden kommt dabei aus Drittstaaten also von außerhalb der EU. Wenn man auf die Verfahren zur Anerkennung blickt, stehen die Pflegeberufe sogar mit weitem Abstand auf dem ersten Platz.

Die Anerkennung bleibt also ein Grundelement auf dem Weg zum Berufseinstieg. Alle Akteure sind mit einigen Hürden konfrontiert, denen man mit gelungenen und transferfähigen Ansätzen entgegenwirken kann. Dazu zählen beispielsweise praxisorientierte Angebote, eine überbetriebliche Begleitung, um die Einrichtungen zu entlasten sowie die modulare Strukturierung der Qualifizierungen, die die Anpassung an individuelle Bedürfnisse ermöglichen.

Wie sieht es bei uns im Landkreis aus?

Auch bei uns im Landkreis Pfaffenhofen a.d. Ilm ist die internationale Rekrutierung von Fachkräften im Gesundheitswesen ein Thema. Die Ilmtalklinik in Pfaffenhofen hat bereits erste Erfahrungen gesammelt, indem sie gewissermaßen in Eigenregie Fachkräfte aus dem Ausland angeworben hat. Hier gestaltete sich jedoch die Organisation als schwierig, weil alle Aufgaben in der Hand der Klinikleitung lagen. Deshalb geht man jetzt einen anderen Weg. Mit dem TÜV Rheinland hat man eine Vermittlungsagentur gefunden, die sich von A bis Z um die

ANTEIL AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE IN DER ALTENPFLEGE



Die Zahlen stammen von der Bundesagentur für Arbeit und zeigen in dunkelgrün den Anteil an allen Pflegekräften in Deutschland (gesamte Säule inkl. der schraffierten Fläche oben).



Die Ilmtalklinik in Pfaffenhofen a.d. Ilm, Foto: Ilmtalkliniken

Rekrutierung der Fachkräfte kümmert. Die Pflegekräfte kommen dabei aus den Philippinen. Der Vorteil liegt für die Ausbildungsleitung Annette Burzin von der Ilmtalklinik auf der Hand: »Wir haben bei einigen unserer zugewanderten Mitarbeitenden gesehen, dass sich das Berufsbild der Krankenpflege in manchen Ländern stark von dem unterscheidet, wie wir hier in Deutschland arbeiten.

Im Fall der Philippinen haben wir jedoch festgestellt, dass der Beruf dort ähnlich wie hier praxisnah gelehrt wird. Das erhöht die Passung und macht uns die Integration der neuen Mitarbeitenden leichter.« Ein weiterer Vorteil dürfte in der Vermittlung der deutschen Sprache liegen. Die lernen die neuen Pflegekräfte nämlich bereits in der Heimat. Wenn sie in Deutschland ankommen, bringen sie damit bereits ihr B2-Sprachzertifikat mit und dadurch beste Voraussetzungen für eine berufliche Anerkennung.

Die Klinik denkt sogar noch weiter, denn auch andere Pflegekräfte, die zum Teil noch Defizite in der deutschen Sprache haben, benötigen eine Förderung. Darum hat sich die Referentin der Pflegedirektion Andrea Niedermeier dazu entschlossen, auch diesen Mitarbeitenden eine Chance zu bieten: »Wir haben zusammen mit der Volkshochschule Pfaffenhofen einen Sprachkurs extra für diese Zielgruppe eingerichtet, damit die Kommunikation künftig noch besser funktioniert. Gerade die Krankenpflege ist ein

sehr kommunikativer Beruf. Deshalb ist es uns besonders wichtig, hier unseren Teil beizutragen.«

Die Sprache ist der Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Dies unterstreicht auch Alicja Meinert. Sie ist Schulleiterin der Berufsfachschule für Pflege der GGSD in Pfaffenhofen. »Für eine ge-

*»Die Sprachförderung ist wichtig. Ebenso entscheidend ist jedoch die soziale Betreuung der angehenden Pflegekräfte. Ganz besonders trifft dies auf die Schüler*innen zu, die eine Migrationsbiografie haben.«*

– Alicja Meinert,
Schulleiterin

lungene Integration braucht es zwei Komponenten. Die Sprachförderung ist wichtig. Ebenso entscheidend ist jedoch die soziale Betreuung der angehenden Pflegekräfte. Ganz besonders trifft dies auf die Schüler*innen zu, die eine Migrationsbiografie haben.«

Vielerorts gibt es noch Probleme in der Praxis

Das zeigt auch die berufliche Praxis in vielen Einrichtungen in Deutschland. Eine Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung unter 60 deutschen wie ausländischen Pflegekräften aus dem Jahr 2019 zeigt teils nicht unerhebliche Differenzen in der Zusammenarbeit von Einheimischen und Zugewanderten, die im Arbeitsalltag oft pauschal unter dem Schlagwort »kulturelle Unterschiede« gefasst würden. In der Praxis liegt die Problematik jedoch vermutlich tiefer. Durch die teils sehr unterschiedlichen Ausbildungssysteme in anderen Ländern ergeben sich auch große Unterschiede in dem, welche Arbeiten zugewanderte Fachkräfte aus ihrer Heimat kennen und gewohnt sind. In manchen Ländern übernehmen etwa oft Angehörige der Gepflegten Aufgaben der

Info: Pflege im Landkreis Pfaffenhofen a.d. Ilm

Die Ilmtalklinik Pfaffenhofen mit ihren über 200 Betten ist natürlich nicht die einzige Einrichtung für Pflege im Landkreis.

Im Jahr 2019 gab es bei uns 3.584 Menschen, die laufend Pflege benötigen. Das entspricht 2,8% Der Landkreisbevölkerung. Für sie gab es neben 14 Pflegeheimen auch 12 ambulante Dienste, die die Menschen zu Hause pflegten. Hier wurden insgesamt 586 Pflegebedürftige betreut, während 1.049 stationär in Pflegeeinrichtungen untergebracht waren, wo sie von 765 Beschäftigten betreut wurden.

Damit waren 2019 bereits fast alle stationären Kapazitäten ausgelastet. Traditionell wird ein überwiegender Teil aller Pflegebedürftigen zu Hause gepflegt. Das übernehmen neben den ambulanten Diensten entweder 24 Stunden Pflegekräfte, die mit in den Haushalten leben oder in noch größerem Umfang die Angehörigen selbst. Sie leisten nach wie vor den weit überwiegenden Teil der Pflege.

Projekt »Arbeitsmarkt- knigge«

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt es eine Vielzahl von gesetzlichen Rechten und Pflichten sowie auch einige ungeschriebene Verhaltensregeln, die es einzuhalten gilt.

Unser Projekt bietet Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, Ihre Mitarbeiter*innen für die Regeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu sensibilisieren.

Haben Sie Interesse? Dann melden Sie sich einfach bei uns unter:

Telefon:

08441 27-2965

E-Mail:

Bildungscoordination
@landratsamt-
paf.de

Grundversorgung, während Pflegekräfte dort medizinische Tätigkeiten verrichten, die hierzulande dem ärztlichen Personal vorbehalten sind. Diese Unterschiede können im schlimmsten Fall zu einer gewissen Unzufriedenheit führen und dem Gefühl, sich »unter Wert« verkaufen zu müssen. Doch auch ansonsten bestehen offenbar Unterschiede. So entfallen in etwa doppelt so viele unbezahlte Überstunden auf nicht-deutsche Mitarbeitende, die auch häufiger über physische Erschöpfung berichten. Dazu kommt die Sprachbarriere, die den Eindruck erwecken kann, jemand würde ausgeschlossen. Was den Beschäftigten helfen könnte, wären mehr Freiräume zur fachlichen und persönlichen Kommunikation, um mögliche Unstimmigkeiten überhaupt ansprechen zu können. Diese Räume müssten die Einrichtungen schaffen. Solange größtenteils ein akuter Fachkräftemangel herrscht, dürfte dies allerdings nur schwer umzusetzen sein.

Unternehmen benötigen deshalb Hilfe bei der Umsetzung erfolgreicher Fachkräftezuwanderung. Genau zu diesem Thema wurden im Rahmen der bereits weiter oben zitierten Bertelsmann-Studie fast 600 Personalverantwortliche aus der Pflegebranche zum Thema der Sicherung des Fachkräftebedarfs befragt. Fast alle von ihnen legen den mit Abstand größten Wert darauf, die bestehende Situation in ihren Einrichtungen zu optimieren, um ihre Kräfte zu halten. Zu den meist genannten Maßnahmen zählen die Weiterbildung der Beschäftigten und die Förderung eines guten Betriebsklimas. Mehr als zwei Drittel der Befragten gab zudem an, insbesondere auch Bewerbern mit eingeschränkten Deutschkenntnissen eine Chance geben zu wollen. Eine Rekrutierung im Ausland kommt dagegen nur für wenige infrage. Die hierzu nötigen Verfahren werden allgemein als sehr komplex eingeschätzt. Meist können das nur die größeren Unternehmen stemmen. Dabei könnte der Aufbau spezieller Netzwerke helfen, wie es beispielsweise das Netzwerk IQ in Bayern schon etabliert hat. Hier gibt es für alle bayerischen Regierungsbezirke eigens eingerichtete Anlaufstellen, die sowohl bei der Rekrutierung als auch beim Aufbau von lokalen Struktu-

ren zur Fachkräftegewinnung im Ausland helfen können.

Fazit: Es müssen viele Wege gleichzeitig gegangen werden.

Es gibt eine Vielzahl von Lösungsansätzen für den Pflegenotstand. Alles steht und fällt aber mit der Zahl der Pflegekräfte. Darum ist es wichtig – und das haben wissenschaftliche Studien und auch die Praxis gezeigt – sich nicht nur auf eine mögliche Lösung zu versteifen. Vielmehr müssen alle nur erdenklichen und praktikablen Wege gleichzeitig gegangen werden. Das fängt bei der Förderung des Nachwuchses an. Hier ist mit der Reform der Pflegeausbildung ein erster großer Schritt in die richtige Richtung getan. Die generalistische Pflegeausbildung macht das Berufsfeld attraktiver für Jugendliche, die auf der Suche nach dem richtigen Ausbildungsberuf sind. Daneben gilt es jedoch im selben Maße die bereits im Beruf arbeitenden Fachkräfte zu halten. Hier spielen die Arbeitsbedingungen die mit Abstand wichtigste Rolle. Verbesserte Arbeitszeiten und geringere Belastungen könnten einerseits dafür sorgen, dass weniger Beschäftigte den Beruf verlassen oder sogar ihre Arbeitszeit erweitern und andererseits mehr Nachwuchs für die Branche begeistern. Auch die gezielte Fort- und Weiterbildung kann Fachkräfte langfristig halten.

Die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland kann hierbei nur eine Ergänzung sein, ist jedoch nicht minder wichtig für das Gelingen im Ganzen. Aktuell liegt die Quote ausländischer Pflegekräfte noch unter dem Schnitt aller Beschäftigten durch die Branchen hindurch. Das genügt natürlich nicht, um das Problem des Fachkräftemangels nur auf diesem Weg zu lösen. Dazu kommen noch praktische Hürden der Anwerbung wie der betrieblichen Integration, die die Grenzen dieses Modells aufzeigen. Dennoch hat sich gezeigt, dass die Fachkräftezuwanderung ein stabiles Standbein im vereinten Vorgehen gegen die Pflegekrise sein kann und auch muss.

Quellen: Bertelsmann-Stiftung, Bundesagentur für Arbeit, Hans-Böckler-Stiftung, Mediendienst Integration, Netzwerk IQ und das Statistische Bundesamt



Chancen einer hybriden kulturellen Herkunft

Interviewreihe Teil 2: Landkreisbürger*innen sprechen über ihre diversen kulturellen Identitäten sowie ihre Perspektiven auf Selbst- und Fremdwahrnehmung.



Der Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm ist Heimat für eine vielfältige Gesellschaft, Menschen unterschiedlichster Migrationsbiografien sowie Menschen verschiedener kultureller Identitäten.



Fr. CAPOBIANCO, (47 Jahre)

italienische Lehrerin, seit 2007 in Deutschland

Was bedeutet für Dich »Deutschsein« (z.B. Werte, Traditionen, Denk- und Verhaltensmuster, usw.)?

Capobianco: Aufgrund meiner persönlichen Erfahrungen und Begegnungen mit Menschen empfinde ich das Deutsch-Sein manchmal als gut und manchmal nicht. Ich bin ursprünglich Italienerin und selbst eine interkulturelle Mischung. Zwar bin ich in Mailand geboren, aber meine Familie kam aus Süditalien. Im Gegensatz zu der etwas entspannteren Lebenseinstellung im Süden war Mailand ganz anders für mich. Ich lernte dort die Pünktlichkeit, die Schnelligkeit und den Fortschritt (den Aufschwung) kennen. Diese Werte fand ich auch in Deutschland, sodass mir die Integration leichter fiel. Zusätzlich sehe ich bei den Deutschen diese innere Freiheit bei Entscheidungsfindungen. So anders als in Italien, wo die Sorge oder der Druck über ein gutes Aussehen alltäglich ist, orientiert man sich in Deutschland eher am Praktischen und der Sicherheit, z.B. die Fahrradfahrer*innen, die in Italien oft gut gekleidet bzw. gestylt über die Straßen rollen, aber nie einen Helm oder praktische Kleidung wie in Deutschland anhaben.

Eine andere Beobachtung hat mit dem religiösen Leben zu tun. Hier in Deutschland habe ich Gläubige getroffen, die ihre Religion erleben und sich für die Gemeinde stark engagieren. Aus Italien kenne ich oft Fälle, wo man sich oberflächlich verhält, z.B. man geht in die Kirche, damit die anderen einen nicht negativ bewerten. Dieses Muster des Drucks im Leben führt dazu, dass man Sachen macht, auch wenn man nicht daran glaubt. Hier in Deutschland treffe ich auf eine andere Einstellung, die ich sehr mag, nämlich man tut, was man mag und man steht dazu.

Inwiefern würdest Du Dich inzwischen sogar selbst als »deutsch« bezeichnen? Beschreibe bitte, warum bzw. warum nicht.

Capobianco: Ich fühle mich nicht deutsch. Ich freue mich über manche Veränderungen in mir, wenn ich das Beste von beiden Kulturen übernehmen konnte. So entwickle ich mich weiter. Grundsätzlich bin ich davon überzeugt, dass jeder auf seine Art der Gesellschaft etwas gibt, ohne unbedingt eine Kopie vom anderen zu sein. Die beste Lösung finde ich, die Summe von positiven Facetten verschiedener Kulturen zu vereinen. Man sollte das Fremde besser verstehen und kulturelle Diversität akzeptieren wollen.

Es gibt Fälle, in denen ich sehr viel beobachte und mich oft selbst beim Wechseln der Perspektiven erpappe. Früher hat mich der Müll auf den Straßen Italiens nicht gestört. Ich habe es sogar nicht richtig wahrgenommen. Heute, nach vielen Jahren Leben in Deutschland, stört es mich enorm, wenn ich dort zu Besuch bin. Sogar ein kleines Stück Papier auf dem Boden stört mich sehr. Trotzdem versuche ich die italienische Spontaneität mit Familie und Bekannten zu genießen.

Wirst Du von anderen Menschen in Deutschland als »deutsch« oder »nicht-deutsch« oder als beides wahrgenommen?

Capobianco: Mittlerweile denke ich nicht, dass die deutschen Freunde mich als Gast sehen, weil ich in Pfaffenhofen tief verwurzelt bin. Das hat eventuell mit meinem offenen und sozialen Charakter zu tun. Dadurch konnte ich viele Freunde und ein großes Netzwerk aufbauen. Aber die meisten sehen mich als Italienerin. Für sie werde ich immer die Italienerin sein. Das ist auch gut so. Ich weiß, welche Klischees sie über Italien haben und ich spiele manchmal mit. Das schafft eine lockere Atmosphäre.

Welche weiteren multikulturellen Identitäten hast Du? Welche positiven und negativen Erfahrungen hast Du damit gemacht?

Capobianco: Eigentlich betrachte ich mich eher als Europäerin. In mir sehe ich eine Mischung von verschiedenen Prägungen, wie von der italienischen Herkunftskultur, der deutschen, wo ich lange lebe, und anderen Erfahrungen und Erlebnissen in anderen Ländern, mit anderen Kulturen. Mein Alltag ist aber meistens mit dem Italienisch-Deutschen konfrontiert.

Eine der Sachen, die mir nicht gefallen bzw. mich mittlerweile stören, ist das Telefonieren. Die italienischen Bekannten, die mich anrufen, verstehen es nicht immer, wenn ich sage, dass ich momentan keine Zeit habe und erst später telefonieren kann.

Welchen Mehrwert siehst Du für Dich und die Gesellschaft aufgrund der hybriden kulturellen Einflüsse?

Capobianco: Durch die kulturellen Prägungen und Einflüsse gewinne ich weitere Perspektiven und die Entscheidungen im Leben treffe ich deshalb bewusster als zuvor. Ich kann zwischen zwei Kulturen wechseln und jeder Seite zeigen, wie es auch anders sein kann. Deshalb sind für mich Differenzen eigentlich Bereicherungen.



Hr. OMONDI (33 Jahre)

Student Pflegemanagement

Was bedeutet für Dich »Deutschsein« (z.B. Werte, Traditionen, Denk- und Verhaltensmuster, usw.)?

Omondi: Dazu gehören jährliche Urlaubsplanung; Planung von Tagesaktivitäten und von traditionellen Volksfesten; Festlegung von Tagesabläufe; feste Termine, z.B. bei Familienbesuchen, Geburtstagsfeiern, usw.; Abstand und vorsichtiges Verhalten gegenüber fremdwirkenden Personen, meist wegen des Aussehens oder der Hautfarbe; der enge Familienkreis ist wichtiger als entferntere Verwandte.

Inwiefern würdest Du Dich inzwischen sogar selbst als »deutsch« bezeichnen? Beschreibe bitte warum bzw. warum nicht.

Omondi: Meine persönlichen Eigenschaften machen es mir schwer, mich 100% als deutsch oder nichtdeutsch zu bezeichnen. Ich befinde mich zwischen zwei Kulturwelten. Darüber hinaus weiß ich nicht immer genau, wie ich mich bei bestimmten Anlässe verhalten soll. Das bedeutet, wenn ich unter Deutschen bin, passe ich sehr gut auf und unter Menschen mit anderer kulturellen Herkunft fühle ich mich lockerer. Bei mir gibt es keine Abgrenzung aufgrund des Aussehens oder der Herkunft. Ich bin bodenständig und bleibe warmherzig zu allen Menschen, sofern sie mich auch mit Respekt behandeln.

Wirst Du von anderen Menschen in Deutschland als »deutsch« oder »nicht-deutsch« oder als beides wahrgenommen? Welche Gefühle verbindest Du damit?

Omondi: Ich werde nie als »deutsch« von Bürgern wahrgenommen. Aber bestimmte Eigenschaften von mir werden öfter als sehr »deutsch« bezeichnet. Es macht mich traurig zu sehen, dass die Hautfarbe einen bedeutsamen Unterschied macht, wer deutsch ist und wer nicht.

Welche weitere(n) multikulturelle(n) Identität(en) hast Du? Welche positiven und negativen Erfahrungen hast Du damit gemacht?

Omondi: Als gebürtiger Afrikaner sind bestimmte sozioreligiöse Verhaltensmuster in mir schon als Kind durch die Erziehung fest verankert. Zum Beispiel der Respekt für Ältere, Schwangere und behinderte Menschen. Mein Einfühlungsvermögen ist dadurch sehr geprägt.

Welchen Mehrwert siehst Du für Dich und die Gesellschaft aufgrund der hybriden kulturellen Einflüsse?

Omondi: Veränderte Denkweise und die Möglichkeit immer nachzufragen, wo meine Interessen liegen.



Hr. WELLO, (30 Jahre)

Friseur aus Syrien und seit 2015 in Deutschland

Was bedeutet für Dich »Deutschsein« (z.B. Werte, Traditionen, Denk- und Verhaltensmuster, usw.)?

Wello: Es sind viele Sachen, die ich mit »Deutsch-Sein« verbinde, z.B. der Fleiß in der Arbeit, das Ausmachen von Terminen und die Pünktlichkeit. Die Sprache finde ich besonders und nicht so einfach. Zurzeit lerne ich Bayerisch und fühle mich so, als würde ich eine andere Sprache als Deutsch lernen. Dennoch ist es für den Kundenkontakt sehr wichtig. Unter anderem finde ich die deutsche Krankenversicherung toll. Der Service ist viel besser als in Syrien, wo man jedes Mal zahlen und lange auf den Arzt warten muss.

Inwiefern würdest Du Dich inzwischen sogar selbst als »deutsch« bezeichnen? Beschreibe bitte, warum bzw. warum nicht.

Wello: Hier in Deutschland geht es mir ganz gut und mit meinem Job und Leben bin ich schon zufrieden. Aber eigentlich fehlt mir irgendwie doch die Heimat. Deutscher bin ich noch nicht geworden. In meinem Beruf treffe ich viele Menschen, dennoch habe ich bis jetzt noch keinen schwarzhäufigen Deutschen mit einem schwarzen Bart, wie bei mir getroffen. :-). Mir gefallen einige »deutsche« Eigenschaften, wie die Pünktlichkeit, das Beachten von vielen Regeln, wie z.B. im Straßenverkehr. Andererseits lehne ich das deutsche Essen etwas ab, weil ich auf andere orientalische oder mediterrane Geschmücke

programmiert bin. Ich würde mich daher eher als Syrer bezeichnen, der einige deutsche Eigenschaften angenommen hat.

Wirst Du von anderen Menschen in Deutschland als »deutsch« oder »nicht-deutsch« oder als beides wahrgenommen?

Wello: Vom Aussehen her werde ich als nicht-deutsch angesehen. Ab und zu bin ich mit Vorurteilen konfrontiert, wenn jemand von meiner Herkunft erfährt. Genauso gibt es andere Menschen, die mich nach kurzer Zeit besser kennenlernen möchten. Auch der Beruf bietet diese Möglichkeit. Im Allgemeinen passt alles gut hier.

Welche weiteren multikulturellen Identitäten hast Du? Welche positiven und negativen Erfahrungen hast Du damit gemacht?

Wello: Außer Arabisch, Deutsch und Bayerisch kann ich auch Kurdisch sprechen, weil meine Familie auch kurdische Wurzeln hat. Das bereichert mich und macht Appetit auf mehr Sprachen. In Deutschland habe ich meistens positive Erfahrungen und Lernerfolge gehabt. Trotzdem finde ich den Austausch sehr wichtig für die eigene Entwicklung und die der Gesellschaft.

Welchen Mehrwert siehst Du für Dich und die Gesellschaft aufgrund der hybriden kulturellen Einflüsse?

Wello: Eine schwierige analytische Frage. :-) Na ja, ich kann mit meinem Beruf für schönere Haarschnitte sorgen. Ich würde gerne mehr über arabisch-syrische Kultur und Traditionen reden, aber leider fehlt für eine tiefe Auseinandersetzung mit politischen Themen oder mit Kulturunterschieden meistens die Zeit und das Interesse der Gesprächspartner. Trotz vieler Unterschiede kann ich gemeinsame Eigenschaften von der deutschen und der syrischen Kultur nennen: den Fleiß und das Durchsetzungsvermögen.

 **Hr. AHMADZAI (24 Jahre)**
Afghanischer Elektriker, seit 2015 in Deutschland

Was bedeutet für Dich »Deutschsein« (z.B. Werte, Traditionen, Denk- und Verhaltensmuster, usw.)?

Ahmadzai: Für mich heißt Deutsch-Sein fleißig, etwas streng bzw. konzentriert und zielstrebig sein. Im Allgemeinen habe ich bisher gute Erfahrungen mit den Deutschen gemacht und kann nur Positives damit verbinden. Auch die Tracht gefällt mir. Zum Oktoberfest habe ich mich sogar traditionell mit Lederhose und Hemd angezogen. Das fanden alle Kollegen toll. Wenn ich aber meine heimatliche Tracht anziehe, schauen sie mich etwas skeptisch an.

Was bedeutet für Dich »Deutschsein« (z.B. Werte, Traditionen, Denk- und Verhaltensmuster, usw.)?

Ahmadzai: Ich bleibe gerne mehr Afghane als Deutscher, sonst würde ich mit meiner Familie in Konflikt geraten. Es gibt jedoch einige typisch deutsche Aspekte, die ich gerne aufnehmen möchte, wie beispielsweise die Pünktlichkeit. Hundert Prozent deutsch zu werden, das wird nicht passieren. Trotzdem verstehe ich die deutsche Kultur immer besser und ich versuche mich anzupassen. Wahrscheinlich bin ich deshalb sehr beliebt in meinem Job. Für einen Migranten ist es nicht leicht, in kurzer Zeit seine Mentalität und die Lebensweise zu ändern. Dafür braucht man viel Willen und Zeit. Bei mir hat dieser Prozess schon angefangen.

Wirst Du von anderen Menschen in Deutschland als »deutsch« oder »nicht-deutsch« oder als beides wahrgenommen?

Ahmadzai: Für meine Kollegen bin ich der Afghane. Mit ihnen und meinen Freunden kann ich offen reden und freue mich über jede Einladung. Manchmal ist es schade, dass ich in der Freizeit oder bei Festen nicht richtig mitmachen kann, denn ich trinke keinen Alkohol und esse kein Schweinefleisch.

Welche weiteren multikulturellen Identitäten hast Du? Welche positiven und negativen Erfahrungen hast Du damit gemacht?

Ahmadzai: Spontan würde ich sagen, zu 40% deutsch und zu 60% afghanisch zu sein. Zu Hause esse ich immer afghanisch. Bei Festen tanze ich gerne traditionelle Tänze. Mit vielen Freunden rede ich Deutsch, um die Sprache zu üben. Ich komme ursprünglich aus Kunduz im Norden von Afghanistan. Gelebt habe ich mit meiner Familie meistens in Kabul, der Hauptstadt. Einige kulturelle Aspekte würde ich gerne mit der deutschen Variante tauschen. Viele Vergleiche bringen mich dazu, das anzunehmen, was mir besser erscheint. Wenn mir morgen eine bestimmte Veränderung der Kultur positiv für die Zukunftsentwicklung erscheint, dann würde ich diese auch für mich akzeptieren.

Welchen Mehrwert siehst Du für Dich und die Gesellschaft aufgrund der hybriden kulturellen Einflüsse?

Ahmadzai: Meine gemischte Mentalität ermöglicht es mir, mit den Arbeitskollegen etwas »deutscher« zu sein und mit meinen Freunden »Afghane« zu bleiben und gebe ihnen bei Bedarf Unterstützung in der Rolle als Kulturvermittlers. Ich bin lernwillig und lernfreudig, ich mag Austausch. Ich versuche einen Perspektivwechsel zu erlangen, um mich in die Lage des anderen hineinzuversetzen. Die Weiterentwicklung ist mir wichtig. Ich habe hier in Deutschland bei Null angefangen. Je mehr Verantwortung ich übernehme und das Maximum gebe, desto mehr fühle ich mich akzeptiert. In der Arbeit führt dies zu einer stärkeren Kollegialität und unter Freunden zu mehr Vertrauen.



Aus der Integrationspraxis

Projekte und Veranstaltungen zwischen Öffnung und Kontaktbeschränkungen



Mario Fahn
Integrationsberater am
Landratsamt Pfaffenhofen
a.d.Ilm

Integration stellt einen Prozess dar, bei dem beide Seiten ihren Beitrag leisten. Der Integrationswillige muss sich den Gegebenheiten der aufnehmenden Gesellschaft stellen, diese wiederum Offenheit aufbringen und Chancen bieten. Integration ist nicht nur eine Frage der Herkunft – im Prinzip muss sich jedes Individuum in ein System ein-, aber nicht unterordnen.

In unserem Arbeitsalltag ist es von grundlegender Bedeutung, dem Gegenüber mit Respekt und „farbenblind“ gegenüberzutreten. Der Einzelne muss da abgeholt werden, wo er sich befindet, einsteigen muss er selbst. Der Fahrplan wird dann zusammen gestaltet.

Corona und Integrationsarbeit

Nachdem wir nach einer scheinbaren Erleichterung im letzten Sommer hoffnungsvoll in die Zukunft geblickt hatten, schien uns im zweiten Corona-Winter der Horizont wieder deutlich grauer und düsterer. Aber auch wenn die Fallzahlen eine zeitnahe Umsetzung von großen Präsenzveranstaltungen nach wie vor eher unwahrscheinlicher machen, möchten wir umso mehr die Gelegenheit nutzen nochmals ein herzliches Dankeschön an all jene zu richten, denen es möglich war trotz aller 3G, 3G+, 2G oder 2G+ Regeln an der Integrationspraxis haupt- und ehrenamtlich mitzuwirken. Besonders unter diesen außergewöhnlichen Umständen ist es umso beachtlicher, wie engagiert viele Menschen sich für das Wohl anderer Personen und die Stabilisierung und Entwicklung unserer integrativen Gesellschaft einsetzen. Dieses Engagement hat sich auch wieder in den vergangenen Monaten bei verschiedenen Veranstaltungen gezeigt, über welche wir kurz berichten wollen. Selbst unter den stellenweisen starken Einschränkungen sind die positiven Effekte der Arbeit miteinander spür- und messbar. Auch wenn es bei dieser Gestaltung des Zusammenlebens in einer Gemeinschaft keinen Ersatz für den persönlichen Austausch gibt, bleibt uns, solange es keine Alternativen gibt, nur die Akzeptanz der Verhältnisse, verbunden mit der Überzeugung, dass bald alle Helfer*innen und Unterstützer*innen wieder persönlich(er) begleitet werden können. Trotz allem oder genau deswegen laden wir Sie wie immer gerne herzlich ein, mit uns in Kontakt zu treten und zu bleiben.

Demokratie-Training an Schulen

Wie geht eigentlich Demokratie? Unser diesem Motto organisierte das Team Integration am Landratsamt Pfaffenhofen a.d.Ilm Workshops für Schüler*innen der 8. und 9. Klassen an den Mittelschulen in Wolnzach und Vohburg a.d.Donau. Als Referent konnte der profilierte

Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierungs-Trainer Hamado Dipama von AGABAY (München) gewonnen werden.

Selbst einst als Geflüchteter nach Deutschland gekommen, engagiert er sich seit vielen Jahren als ausgewiesener Fachexperte für den Kampf gegen Diskriminierung und für eine rassismusfreie Gesellschaft. Daneben ist er auch Mitglied im Beirat des Bayerischen Rundfunks und war lange Zeit im Migrationsbeirat der Stadt München aktiv.

Zentrale Inhalte waren die Auseinandersetzung mit den Themen »Vorurteile, Stereotype oder Rassismus«, welche anschließend intensiv diskutiert worden sind. Dieses erfolgreiche Ange-



bot kann bei Bedarf auch in Zukunft fortgesetzt werden und somit bei unserer Jugend im Landkreis den Geist für eine integrative Gesellschaft weiter stärken. *Mehr erfahren Sie in unserer »Story« auf Seite 21.*

Lesepaten-Projekte

Zur Erweiterung der Lesekompetenz und auch zur Förderung der Freude am Lesen hat das Team Integration am Landratsamt Pfaffenhofen a.d.Ilm das Projekt »Lies' ein Buch mit mir!« für Kinder und Jugendliche mit Migrationsgeschichte initialisiert, welches bereits seit einiger Zeit erfolgreich in der Kreisbücherei Pfaffenhofen a.d.Ilm angeboten wird. Hierbei soll durch den geleiteten Zugang zur Literatur das Sprachverständnis gefördert und auch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen des Alltags angeregt werden. Die Kinder und Ju-

gendlichen werden von ehrenamtlichen Helfer*innen beim Lesen und Verstehen der Texte begleitet.

Im Vordergrund steht dabei klar die Freude an der Begegnung mit Geschichten und Büchern. So wird ein niederschwelliger Einstieg ermöglicht, der die Kinder und Jugendlichen ermuti-



gen kann, sich später selbstständig in die Welt der Literatur zu begeben. »Lies' ein Buch mit mir!« soll nach den positiven Erfahrungen der Pat*innen und Schüler*innen nicht nur in Pfaffenhofen a.d.Ilm fortgesetzt, sondern auch in weiteren Kommunen angeboten werden.

In diesem Schuljahr können sich Pat*innen sowie Kinder und Jugendliche in Münchsmünster und bald auch in Vohburg auf tolle Lesestunden freuen. Sollten Sie auch Interesse an generationenübergreifendem Wissenstransfer und ehrenamtlicher Tätigkeit haben, dann sprechen Sie uns einfach an. Denn eine Lese-Patenschaft ist ein großer Gewinn für Kinder und Jugendliche, die in der deutschen Sprache noch nicht so sicher sind. *Kontakt siehe rechts in der Infobox!*

Forum Migrant*innenbeteiligung

Der Integrationsbeirat für unseren Landkreis hat die Aufgabe, der Politik in Fragen der Migration und Integration beratend zur Seite zu stehen. Damit dabei die Stimme der Zugewanderten gehört werden kann, wurde ein Arbeitskreis zur Förderung der Beteiligung von Migrant*innen geschaffen. Ziel sollte es sein, eine Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch für alle Menschen mit Migrationsgeschichte im Landkreis zu schaffen und damit auch Input für den Integrationsbeirat zu gewinnen.

So kam im Juli das sogenannte »Forum Integration« zustande, ein Treffen von Vertreter*innen des Beirats und von Migrant*innen aus dem Landkreis. Dafür konnten freundlicher-

weise die Räumlichkeiten des katholischen Pfarrzentrums Pfaffenhofen genutzt werden. Bereits im Vorfeld waren allen Teilnehmenden Leitfragen zu den Chancen und Grenzen der Integration zugesandt worden. Die individuellen Vorüberlegungen konnten nun in großer Runde diskutiert werden.

Dabei wurde nicht nur darüber gesprochen, was Integration leicht oder auch schwer machen kann oder wo sie bereits gut gelungen ist, sondern auch darüber, welche Rolle die Mehrheitsgesellschaft dabei spielt. Die Teilnehmenden waren sich schnell einig darüber, dass beispielsweise die politische Teilhabe aufgrund eines oft fehlenden Wahlrechts für Zugewanderte kaum möglich ist. Dabei habe sich Migration über die Jahre verändert. Kamen früher Menschen nach Deutschland, um hier einige Zeit zu arbeiten und dann vielleicht wieder in die Heimat zurückzukehren, ist das jetzt anders. Entsprechend müsse man überprüfen, ob nicht auch das bisherige Verständnis von Integration überdacht werden müsste. Menschen, die dauerhaft hier bleiben wollen und dürfen, möchten sich natürlich an der Gesellschaft beteiligen und das in allen Bereichen.

Darum soll sich das Forum wieder treffen. Auch der Integrationsbeirat begrüßt die rege Beteiligung an der Austauschplattform und wünscht sich eine dauerhafte Einbindung der Sichtweise von Zuwander*innen in die Gestaltung des Zusammenlebens bei uns im Landkreis.



Leseprojekt »Lies' ein Buch mit mir!«

Lesen Sie gern und möchten zusammen mit Kindern und Jugendlichen die Welt der Bücher entdecken?

Dann melden Sie sich als Lesepat*in an und unterstützen Sie die Schüler*innen bei der Erweiterung ihrer Lesekompetenz!

Telefon:
08441 27-2961

E-Mail:
Integrationslotsen
@landratsamt-
paf.de



Der Weg zur beruflichen Anerkennung

Beratung zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen im Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm



Info: Anerkennungsberatung im Landratsamt Pfaffenhofen a.d.Ilm

Bei der Beratung zur Anerkennung ihrer Zeugnisse und Zertifikate erhalten Sie Unterstützung durch unser Beratersteam.

Egal, ob es sich dabei um Schulzeugnisse oder um Berufsabschlüsse handelt: Sie werden vom Erstgespräch über die Beantragung von finanziellen Unterstützungen bis hin zum Antrag über die Gleichwertigkeit Ihrer Abschlüsse begleitet.

Kontakt:

Tel.: 08441 27-2961

E-Mail:

Integration@landratsamt-paf.de

Zeugnisse und Zertifikate genießen in Deutschland traditionell einen hohen Stellenwert. Das gilt in besonderem Maße auch in der Arbeitswelt. Das geht sogar so weit, dass bestimmte berufliche Tätigkeiten ohne einen entsprechenden Abschluss gar nicht ausgeübt werden dürfen, man denke hier nur an Ärzte oder Krankenpflegekräfte.

Deutschland hat ein weltweit noch beinahe beispielloses System für die berufliche Bildung: die sogenannte »duale Ausbildung«. Hierzulande muss man es fast nicht mehr erklären, doch die Kombination aus praktischer Ausbildung im Lehrbetrieb und fachtheoretischer Ausbildung in der Berufsschule gibt es längst nicht überall. In vielen Ländern der Welt ist die Berufsausbildung noch immer eine rein schulische.

Allein hieraus ergeben sich ganz praktische Unterschiede für die Inhalte und mitunter auch für die Qualität der Ausbildung im internationalen Vergleich. Deshalb ist es vor allem für reglementierte Berufe nötig, ein Anerkennungsverfahren zu durchlaufen, in dem geprüft wird, ob die im Ausland erworbene Berufsqualifikation gleichwertig mit ihrem deutschen Pendant sind. Erst wenn diese Gleichwertigkeit bescheinigt wird, darf beispielsweise eine ungarische Krankenpflegekraft in Deutschland in ihrem erlernten Beruf arbeiten.

Anerkennungsberatung

Den Weg bis zur Anerkennung seiner beruflichen Qualifikation muss niemand alleine gehen. In vielen Städten und Landkreisen – auch in Pfaffenhofen a.d.Ilm – gibt es Beratungsstellen für die berufliche Anerkennung. Sie sind eine gute erste Anlaufstelle, weil es in einem Anerkennungsverfahren viel zu organisieren gibt. Für jeden Beruf gibt es eine zuständige Stelle oder Institution, wo ein Antrag auf Anerkennung eingereicht werden kann. Diese Stellen benötigen zur Prüfung der Gleichwertigkeit in der Regel verschiedene Unterlagen von den Antrag-

stellern. Dazu zählen insbesondere Zeugnisse der Berufsausbildung und der bisherigen Arbeitsstellen, aber auch Schulzeugnisse und andere Dokumente. Vor allem, wenn diese im nicht-deutschsprachigen Ausland erworben wurden, benötigt man deutsche Übersetzungen. Doch auch für die dadurch entstehenden Kosten gibt es Möglichkeiten der Unterstützung. Die Agentur für Arbeit ist hier der richtige Ansprechpartner. Wichtig ist vor allem, einen entsprechenden Antrag auf finanzielle Zuschüsse schon im Vorfeld der Anerkennung zu stellen. In einigen Fällen müssen neben den bereits im Heimatland erworbenen beruflichen Kenntnissen noch weitere in deutscher Sprache ergänzt werden. Gerade im Feld der Gesundheitsberufe wird oft eine Fachsprachprüfung vorausgesetzt. Die Anerkennung selbst kann dann nach ein paar Monaten Bearbeitungszeit entweder vollständig erfolgen. Dann kann man direkt in die Arbeit starten. Es kann aber auch sein, dass nur eine teilweise Gleichwertigkeit der Ausbildungen festgestellt wird. Dann kann man mithilfe von zusätzlichen Qualifikationen Lerninhalte nachholen, um doch noch die volle Gleichwertigkeit zu erzielen.

Einen guten ersten Überblick über die berufliche Anerkennung bekommt man auf der Internetseite www.erkennung-in-deutschland.de – hier findet man auch Informationen zu speziellen Berufen und kann sich gleich die richtigen Anerkennungsstellen und auch die benötigten Unterlagen anzeigen lassen. Wenn Sie Fragen zur Anerkennung Ihrer im Ausland erworbenen Berufsausbildung haben, können Sie jederzeit Kontakt zu uns aufnehmen.

Team Integration

Tel.: 08441 27-2961

E-Mail: Integration@landratsamt-paf.de



Gefördert durch
Bayerisches Staatsministerium des
Innern und für Integration



Die Berufsfachschulen für Pflege und Altenpflegehilfe

Berufliche Ausbildung
& integrative Arbeit

Die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD), ein bekannter Bildungsträger mit 13 Standorten bayernweit, bietet in 44 Fachschulen und –akademien anspruchsvolle Ausbildungsangebote und Weiterbildungsseminare in den Bereichen Pflege, Gesundheit und Soziales. Einer dieser Standorte ist die Berufsfachschule für Pflege und Altenpflegehilfe in Pfaffenhofen a.d.Ilm.



Zur Eröffnung der Berufsfachschule für Pflege kamen am 4. Mai 2021 GGSD Geschäftsführerin Ute Kick (l.), Schulleiterin Alicja Meinert (r.) und die neuen Pflegeschüler*innen auf der Terrasse der Pflegeschule zusammen. (Foto: GGSD)

Die Schule für Altenpflegehilfe wurde im Jahr 2015 gegründet und bot zunächst nur die einjährige Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer*in an. Ab 2019 wurde dieses Angebot auf zwei Klassen erweitert, die Schule wurde somit zweizügig. Im Jahr 2021 kam noch die dreijährige generalistische Pflegeschule dazu. Von Anfang an wird diese Schule von Frau Alicja Meinert geleitet, die damals aus Coburg nach Pfaffenhofen a.d.Ilm zog und sich stark für die Eröffnung einsetzte. Durch ihr Engagement und den Einsatz des gesamten Teams ist eine besondere schulische Qualität zu verzeichnen. 2017 wurde die Altenpflegehilfeschule staatlich anerkannt und bekam Lob für den besten Notendurchschnitt aller GGSD-Schulen in Oberbayern. Die GGSD betreibt in Oberbayern auch Pflegeschulen in Rosenheim, Ingolstadt und München.

Die Ausbildung

Mit der Beliebtheit des Standortes und angesichts der neuen Entwicklungen bezüglich der Pflegereform (einheitliche genera-

listische Ausbildung) wächst auch das Angebot vor Ort. Zum einen wurde die einjährige Helferausbildung erweitert und angepasst. Die Attraktivität dieser liegt zudem in der Möglichkeit, anschließend in die dreijährige generalistische Pflegeausbildung einzusteigen. Zum anderen wurde am 1. April 2021 eben die zusätzliche Berufsfachschule für Pflege in Pfaffenhofen a.d.Ilm gegründet. Stolz äußert sich Frau Meinert: »Man sei einer der Ersten in Oberbayern, die aktuell die Neugründung einer Schule initiiert haben«. Damit gibt es unter ihrer Leitung zwei GGSD Schulen in Pfaffenhofen a.d.Ilm.

Die GGSD Berufsfachschulen für Pflege und Altenpflegehilfe kooperieren mit über 20 Einrichtungen und Partnern aus der Region. Sie wirken dabei als zentrale Schnittstellen zwischen Theorie und Praxis. Von den Kooperationen profitieren auch die Azubis der einjährigen Pflegehelferausbildung, die durch das Pilotprojekt statt 10- nun 12-monatige Verträge bekommen, wodurch sie mit einem verlängerten und bezahlten Praxisanteil rechnen können.

Die Fachsprachkompetenz

Die Pflege ist ein sehr kommunikativer Beruf, wobei die Fachsprachkompetenz bereits in der Ausbildung eine wichtige Rolle spielt. Außer einem dem deutschen Schulsystem entsprechenden Abschluss (mindestens Mittel- oder Realschulabschluss)

sollten die Bewerber deshalb auch gute Kenntnisse der deutschen Sprache mitbringen. Für die einjährige Ausbildung wird mindestens das Sprachniveau B1 verlangt und B2 für die dreijährige generalistische Ausbildung. Das Niveau wird dann vor Ort geprüft und die Weiterentwicklung der Sprachkenntnisse im Laufe der Ausbildung immer wieder kontrolliert.

Im Unterschied zu einigen anderen Schulen bietet die GGSD in Pfaffenhofen a.d.Ilm zusätzlich einen samstags stattfindenden Deutschunterricht an. Die Azubis mit

Sprachlernbedarf müssen 80 Unterrichtsstunden belegen, wobei sie die Termine selbst auswählen dürfen und bis zum Ende des ersten Ausbildungsjahres absolviert haben sollen. Die Lehrkraft wählt Themen aus dem Bereich Pflege, um so den fachspezifischen Wortschatz zu erweitern.

Mit diesem speziellen Angebot möchte die Schule die Azubis

»Für die Azubis mit Sprachschwierigkeiten macht der Zusatzdeutschunterricht auf jeden Fall Sinn. Nach einem Jahr merkt man eine erkennbare Verbesserung. Die Azubis kommunizieren deutlicher und können in der Schule wie auch in der Praxiseinrichtung besser am fachlichen Austausch teilnehmen.«

Schulleiterin, Fr. Meinert

mit Migrationshintergrund unterstützen, wodurch dann die Lernqualität sowie ein Abschluss sichergestellt werden sollen.

Interkulturelle Klassenwelt

Die Zahl der Interessent*innen für eine Ausbildung nimmt stetig zu, gleichzeitig auch derer mit Migrationshintergrund. Der Anteil von ausländischen Azubis in beiden Schulen liegt aktuell ca. bei 50%. Rechnet man dazu diejenigen mit einem deutschen Pass und Migrationsgeschichte, könnte die Zahl sogar bis auf 70% steigen.

Es sind gegenwärtig 18 Nationalitäten vertreten. Einen Überblick schafft die Weltkarte in den Räumlichkeiten der Schule, die von den Azubis gepflegt wird. Diese bringen somit eine bereichernde Vielfalt in die schulische Gemeinschaft. In den Anfangsmonaten der Ausbildung werden sogar Kulturstunden organisiert, wo jeder etwas über seine Herkunftskultur erzählen kann. Das Kennenlernen und die gegenseitige Akzeptanz werden somit Pfeiler einer interkulturellen Verständigung und einer wertschätzenden Kommunikation, was später auch für die Ausübung des Berufes von essenzieller Bedeutung ist.

Bei Missverständnissen oder Schwierigkeiten haben die Schulleitung und das Fachpersonal immer ein offenes Ohr für die Azubis, es herrscht ein familiäres Klima. Mit einem Angebot der sozialen Beratung bzw. Begleitung versucht die Schule Probleme frühzeitig zu erfassen, konstruktive Lösungen zu finden und vermittelt zwischen sich gelegentlich fremd gegenüberstehenden Lebenswelten. Soziale und kommunikative Kompetenzen stehen sogar ganz oben in den Bildungszielen für



Alle Azubis zeigen auf der Weltkarte ihre Herkunftskultur (Foto: GGSD)

den Pflegeberuf.

Das Lehrkräfte-Team in der Schule besteht aus einigen Mitgliedern mit Migrationshintergrund, was manchmal von Vorteil in der Kommunikation mit den Azubis und ihren Eltern ist. Der Mehrwert des kooperativen Einbezugs aller Beteiligten (Azubis, Eltern, Praxisanleiter*innen, Ausbilder*innen) zeigt sich u.a. im steigenden Lernerfolg bzw. in den niedrigen Abbruchzahlen.

Der Neubau

Momentan befinden sich die Schulen in angemieteten Räumlichkeiten in der Michael-Weingartner-Straße, im gleichen Gebäude wie die Stadtwerke. Mit der zunehmenden Nachfrage ist auch der Bedarf an weiteren Räumlichkeiten gestiegen, denn im zweiten Stock wird es langsam eng. Vor einem Jahr machte man sich deshalb auf die Suche nach einer Lösung. Der Neubau eines eigenen, modernen zweistöckigen Schulgebäudes mit insgesamt ca. 1000 m² Fläche wurde beantragt und vom Landkreis genehmigt. Der Bau des neuen Schulgebäudes in der Krankenhausstraße auf dem Gelände der Ilmtal-Klinik hat schon begonnen und wird bis zur Eröffnung zum April 2023 andauern. Begeistert erzählt uns die Schulleiterin: »Wir freuen uns auf mehr Raum und weitere geplante Klassen, damit beide Ausbildungen zukünftig zweizügig laufen können.«

Frau Alicja Meinert

Alicja Meinert bringt selbst Migrationshintergrund mit, vereint zwei Kulturen in sich und kennt die Hürden der Integration und des Berufes. Die gebürtige Polin und Absolventin der Psychologie und Theologie an der katho-



Alicja Meinert (Foto: Meinert)

lischen Universität in Lublin kam 1984 als Spätaussiedlerin nach Deutschland und besuchte zunächst einen Sprachkurs. Im Anschluss an die Fortbildung zur Schwesternhelferin machte sie 1998 eine Ausbildung zur Altenpflegerin an der GGSD Berufsfachschule in Coburg. Danach arbeitete sie in der Reha-Klinik in Bad Rodach und begann 2003 mit dem Studium der Pflegewissenschaft und -management in Jena. Bis 2015 arbeitete sie in Coburg als Lehrkraft abwechselnd an fünf Schulen: den Berufsfachschulen für Altenpflege, für Altenpflegehilfe, für Heilerziehungspflege, für Heilerziehungspflegehilfe und für Sozialpflege. Bis vor einem Jahr war sie auch als Dozentin der Hamburger Fernhochschule (HFH) in Nürnberg tätig.

Seit 2015 leitet sie mit viel Herzblut in Pfaffenhofen a.d.Ilm die Berufsfachschule für Altenpflegehilfe und seit diesem Jahr auch die Berufsfachschule für Pflege. Sie setzt sich dort mit viel Erfolg für die qualitative Weiterentwicklung der Ausbildung ein.

Berufsfachschule für
Pflege und Altenpflegehilfe
Michael-Weingartner Str. 11,
85276 Pfaffenhofen a.d.Ilm
Tel.: 08441 / 45 28 97 - 1
E-Mail: bfs.pfaffenhofen@ggsd.de



Vorurteil:
- falsche Meinung
- meist gegen Ausländer

Stereotyp:
- schlechtes Aussehen =
schlechter Mensch
- falsche Meinung

Rassismus

- aufgrund seiner Hautfarbe anders behandeln
- Nationalität

Diskriminierung

- Unterschiedliche Behandlung
- Sexualität
- Aussehen
- Geschlecht

Institutionelle Diskriminierung

heißt wenn man vom Staat nicht die selben Rechte bekommt wie andere Menschen.
z.B. nicht so gute Chancen auf gute Jobs und Bildung

Alltagsdiskriminierung ist wenn man im
Alltags situationen runter gemacht wird.

z.B. Wenn man nach einem Hautfarben
und Stütz fragt oder gefragt wird.

Demokratie leben

Antirassismus- & Antidiskriminierungs-Training an Schulen

Landkreis
PFAFFENHOFEN
a.d.ILM



Wie geht eigentlich Demokratie?

Story: Der Landkreis veranstaltet Workshops zu gelebter Demokratie an Schulen

»Demokratie leben« steht an der Tafel. Doch was heißt das eigentlich genau, Demokratie? Was gehört da alles dazu und wie soll man sie leben? Diese oder ähnliche Fragen stellen sich vielleicht einige der Schüler*innen der 8. Klasse an der Mittelschule in Vohburg an diesem eher trüben Herbstmorgen. Im Vorfeld waren sie gefragt worden, ob Aufnahmen für das Fernsehen gemacht werden können und jetzt steht sogar ein Filmteam im Klassenzimmer. Und tatsächlich liegen vor der Klasse ganz besondere 90 Minuten, in denen die Schüler*innen mehr als einmal ins Nachdenken kommen werden.

Der Gast, der das Hinterfragen ihrer Wahrnehmung von anderen und auch von sich selbst anregen wird, ist Hamado Dipama. Auf Einladung des Teams Integration am Landratsamt Pfaffenhofen a.d.Ilm ist er eigens für den Workshop aus München angereist. Doch im Gepäck hat er selbst erstmal viele Fragen und er hofft, dass ihm die Schüler*innen diese beantworten können. Verkehrte Welt im Klassenzimmer, denn jetzt ist es an der Klasse, dem Trainer etwas beizubringen. In Gruppen erarbeiten die Jugendlichen dazu einige grundlegende Begriffe, die sie Schritt für Schritt näher zum eigentlichen Thema bringen. So hört Hamado Dipama als gelehriger Lernender nicht nur, was der Un-

terschied zwischen Vorurteilen und Stereotypen ist oder wo wir im Alltag Diskriminierung erleben. Er erfährt auch, was alles zu einer funktionierenden Demokratie gehört: Da wären zum einen freie und geheime Wahlen und die Grundrechte, die jeder Mensch von Geburt an hat und. Die stehen im Grundgesetz. Dort steht auch, dass vor dem Gesetz alle Menschen gleich sind, egal ob Schülerin, Schüler oder Bundeskanzlerin. Deshalb sprechen wir bei uns von einem Rechtsstaat. Alle müssen die gleichen Rechte und Chancen haben.

Hamado Dipama weiß, wie wichtig diese Rechte sind. Er selbst ist vor beinahe zwanzig Jahren aus seiner afrikanischen Heimat Burkina Faso als Geflüchteter nach Deutschland gekommen. Hier hat er das erlebt, was er heute halb im Scherz seine »Asylkarriere« nennt. Sechs Jahre musste er in einem Lager leben, neun Jahre mit einer Duldung und der Angst vor Abschiebung. Doch Hamado Dipama hat sich nicht entmutigen lassen. Inzwischen hat er einen festen Aufenthalt in Deutschland. Er bleibt. Dass er heute Deutsch spricht, im Beirat des Bayerischen Rundfunks sitzt und als Antidiskriminierungs-Experte in ganz Bayern unterwegs ist, war alles andere als selbstverständlich. Nicht einmal einen Sprachkurs konnte er besuchen. Heute ist Hamado Dipama Referent für Antirassismus-

Info: Politische Bildung

Schüler*innen sind die Wähler*innen von morgen. Darum sollen sie bereits in der Schule die Grundlagen unserer demokratischen und rechtsstaatlichen Grundordnung kennenlernen, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben und dieses mitgestalten zu können. Neben der Schule gibt es auch noch andere Vermittler politischer Bildung. Ein Beispiel dafür ist AGABY. Das ist die Dachorganisation der bayerischen Integrationsbeiräte. Sie vertritt die Anliegen von Migrant*innen in den bayerischen Kommunen. Ein wichtiger Baustein ist der Einsatz gegen Diskriminierung und Rassismus. Dafür ist politische Bildungsarbeit wichtig. Deshalb sind Trainer wie Hamado Dipama an Schulen und auch in anderen Bereichen im Einsatz.



Auch die Schüler*innen der 9. Klasse in Wolnzach erfahren viel, konnten und sollten jedoch auch eigenes Wissen einbringen und diskutieren.
Foto: Landratsamt Pfaffenhofen a.d.Ilm

und Antidiskriminierungsarbeit in Bayern bei AGABY, dem Dachverband der bayerischen Integrationsbeiräte.

Das alles erfahren die Schüler*innen heute und wie schwer es für die Menschen sein kann, die aus einem anderen Land einwandern, hier bei uns wirklich anzukommen. Das ist auch der Grund, warum Daniela Spitzer-Hochmuth von der Mittelschule Vohburg gleich zugesagt hat, als sie von der Idee für so einen Workshop gehört hat. »Es wird vielleicht nicht viel und gerne darüber gesprochen, aber Rassismus ist ein Problem, das es überall gibt, auch hier bei uns. Darum muss man schon bei den Kindern und Jugendlichen mit der Aufklärungsarbeit anfangen, um etwas dagegen zu tun.« Ähnlich sieht es auch die Rektorin der Mittelschule Wolnzach, wo der Workshop bereits in der Woche zuvor stattgefunden hat. »Das Thema Demokratie ist mir sehr wichtig. Die Schüler*innen können sehr davon profitieren, wenn sie sich mit gesell-

schaftlich relevanten Themen wie Diskriminierung und Rassismus auseinandersetzen«, so Gabriele Habicht.

Wichtig ist für den Trainer vor allem die Erkenntnis, dass jeder einen Teil beitragen kann. »Für das Zusammenleben in einer demokratischen Gesellschaft wie der unseren ist es erforderlich, dass man auch die eigene Rolle und das eigene Denken und Handeln hinterfragt. Das wurde heute besonders deutlich an der Diskussion, wann man eigentlich ein Deutscher ist und wann ein Ausländer. Das ist einerseits eine Frage des Passes, den man besitzt, aber gleichzeitig ist das auch eine Frage der eigenen Identität und davon, wo man seinen Platz sieht in der Gesellschaft«, so Hamado Dipama. Davon, dass die Schüler*innen viel mitnehmen konnten und ihnen auch noch danach die eine oder andere Frage zum Gehörten durch den Kopf geht, ist auch Gerhard Trautmannsberger überzeugt, der als Bildungsreferent für Neuzugewanderte am Landratsamt mit an der Organisation des Demokratie-Workshops beteiligt war. Er freut sich sehr, dass es am Ende nach einigen durch Corona bedingten Verschiebungen so gut geklappt hat: »Demokratie ist ein hohes Gut und alles andere als selbstverständlich, auch wenn wir im Alltag meistens nicht darüber nachdenken. Alleine dafür, dass die Kinder und Jugendlichen bei uns zur Schule gehen können und ihr Leben selbst gestalten können, lohnt es sich, sich an jedem Tag für unsere freiheitliche demokratische Ordnung einzusetzen.«

»Die Gesellschaft muss sich einfach nochmal mit diesem Thema Rassismus und Vorurteile auseinandersetzen.«

– Schülerin der 8. Klasse im Interview mit tv.ingolstadt

den Kopf geht, ist auch Gerhard Trautmannsberger überzeugt, der als Bildungsreferent für Neuzugewanderte am Landratsamt mit an der Organisation des Demokratie-Workshops beteiligt war. Er freut sich sehr, dass es am Ende nach einigen durch Corona bedingten Verschiebungen so gut geklappt

hat: »Demokratie ist ein hohes Gut und alles andere als selbstverständlich, auch wenn wir im Alltag meistens nicht darüber nachdenken. Alleine dafür, dass die Kinder und Jugendlichen bei uns zur Schule gehen können und ihr Leben selbst gestalten können, lohnt es sich, sich an jedem Tag für unsere freiheitliche demokratische Ordnung einzusetzen.«

Sie haben Fragen zum Magazin? Wir freuen uns über Ihr Feedback!

Integration
@landratsamt-paf.de

Hamado Dipama setzt sich für die Bildungs- und Aufklärungsarbeit zu zentralen Themen wie Demokratie, aber auch zu gesellschaftlichen Problemen wie Diskriminierung und Rassismus ein.
Foto: tv.ingolstadt





Mistero – Die Seite zum mitdenken

Rätsel und Nachdenkliches

Das Integrationsrätsel

Wie genau haben Sie das Heft gelesen?

Lösung

Im ... von Hamado Dipama konnten die Schüler*innen viel Neues lernen.

Eine Lese-... ist ein großer Gewinn für Kinder und Jugendliche.

Sie ist der Einstieg ins Berufsleben nach der Schule.

So wird unser politisches System genannt.

Bevor ein Zuwanderer in Deutschland als Fachkraft arbeiten kann, muss er oft erst einen ... auf Anerkennung stellen.

So sind alle Menschen vor dem Gesetz, egal woher sie kommen oder wer sie sind.

Hinweise:

Umlaute werden wie im Kreuzworträtsel mit zwei Buchstaben geschrieben, ebenso wie das scharfe S.

Menschen in Deutschland mit
Migrationshintergrund:
26,7 Prozent

Abgeordnete im deutschen Bundestag mit Migrationshintergrund:
11,3 Prozent

(Staatl. Bundesamt, Medienservice Integration, 2021)

Rückgang der Asylanträge in
Deutschland von 2016 bis 2020:
84 Prozent

(Bundeszentrale für Politische Bildung, 2021)

Zuwachs antisemitischer Straftaten von 2019 bis 2020:
15,7 Prozent

Laut Statistik insgesamt aufgrund rechter Ideologie begangen:
2.224 von 2.351

(Bundesinnenministerium, 2021)

Ihr Team Integration

Hauptplatz 22 | 85276 Pfaffenhofen a.d.Ilm

Tel. 08441 27-2961 | E-Mail: integration@landratsamt-paf.de

Besuchen Sie uns auf den
Seiten des Landratsamtes
unter:



www.landkreis-pfaffenhofen.de/leben/integration

Kontakte:

■ Bereichsleitung und Integrationsberatung Rohrbach

Ivo Georgiev | Tel. 0172 5626413 | E-Mail: ivo.georgiev@landratsamt-paf.de

■ Integrationsberatung Baar-Ebenhausen & Geisenfeld

Mario Fahn | Tel. 0162 4198825 | E-Mail: mario.fahn@landratsamt-paf.de

■ Ehrenamtskoordination und Integrationsberatung Vohburg, Ernsgaden & Münchsmünster

Nevila Saja-Seefried | Tel. 0173 8921683 | E-Mail: nevila.saja-seefried@landratsamt-paf.de

■ Integrationsberatung Pörnbach, Reichertshofen & Scheyern

Norbert Mondel | Tel. 0173 6994232 | E-Mail: norbert.mondel@landratsamt-paf.de

■ Integrationsberatung Wolnzach

Peter Schleibinger | Tel. 0172 3784173 | E-Mail: peter.schleibinger@landratsamt-paf.de

■ Integrationsberatung Patriotstellung – Feilenmoos

David Flacke | Tel. 0172 5625576 | E-Mail: david.flacke@landratsamt-paf.de

■ Integrationsmanagement

Gerhard Wenzl | Tel. 08441 27-2963 | gerhard.wenzl@landratsamt-paf.de

■ Bildungskordinator für Neuzugewanderte (Bildung und Arbeit)

Admir Kraja | Tel. 08441 27-2965 | E-Mail: admir.kraja@landratsamt-paf.de



Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium des
Innern und für Integration