



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege

Informationen für Arbeitgeber

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft
und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Text und Redaktion

Dr. Grit Braeseke, IGES Institut
Julia Krieger, IGES Institut
Friedrichstraße 180
10117 Berlin

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München

Stand

August 2016

Druck

Spree Druck Berlin GmbH

Bildnachweis

kzenon – iStock (Titel), AldanNa – Fotolia (S. 24)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.



Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege

Informationen für Arbeitgeber

Inhalt

1. Vorwort	5
2. Die Fachkräftesituation in der Altenpflege – Chancen durch die Integration von Personal aus dem Ausland	6
3. Ausbildung in der Altenpflege	8
3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	8
3.2 Aktuelle Situation der Altenpflegeausbildung	8
3.3 Individuelle Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung	9
3.4 Anforderungen an den Arbeitgeber	9
4. Zur aktuellen Flüchtlingssituation in Deutschland	11
5. Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung für geflüchtete Menschen: Gesetzliche Rahmenbedingungen	13
5.1 Aufenthaltsstatus, Beschäftigung, Ausbildung	13
5.1.1 Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	13
5.1.1.1 Dürfen anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel eine Beschäftigung oder eine Ausbildung beginnen?	13
5.1.2 Asylbewerber/-innen	13
5.1.2.1 Dürfen Asylbewerber/-innen eine Beschäftigung aufnehmen?	13
5.1.2.2 Dürfen Asylbewerber/-innen eine Ausbildung beginnen?	14
5.1.3 Geduldete	14
5.1.3.1 Dürfen Geduldete eine Beschäftigung aufnehmen?	14
5.1.3.2 Dürfen Geduldete eine Ausbildung beginnen?	14
5.1.4 Beschäftigungsverbot für Asylbewerber/-innen und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten	14
5.1.5 Wann ist eine Beschäftigung gestattet?	15
5.1.6 Weitere Nebenbestimmungen	16
5.1.6.1 Räumliche Beschränkung bei Aufenthaltsgestattung	16
5.1.6.2 Residenzpflicht/Wohnsitzauflagen	16
5.1.7 Unbefristetes Aufenthaltsrecht (Bleibeperspektive)	16
5.2 Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen	17
5.2.1 Warum ist eine Anerkennung nötig?	17
5.2.2 Wer ist für die Anerkennung zuständig?	18
5.2.3 Wie funktioniert das Anerkennungsverfahren?	18
5.2.3.1 Was passiert, wenn notwendige Dokumente fehlen oder unvollständig sind?	18
5.2.4 Bescheid über die Feststellung der Gleichwertigkeit	18
5.3 Anerkennung von Berufserfahrung ohne formalen ausländischen Abschluss	20
5.3.1 Berufsausbildung	20
5.3.2 Kompetenzfeststellung bei Berufserfahrung	21
5.3.3 Projekte zur Ausbildung und zum Berufseinstieg in die Altenpflege	21
6. Deutsche Sprachkenntnisse für Pflegeberufe	25
7. Fördermöglichkeiten für Flüchtlinge und Unternehmen	27
7.1 Einstiegsqualifizierung (EQ)	27
7.2 Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)/Betriebspraktikum	27
7.3 Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)	27
7.4 Assistierte Ausbildung (AsA)	28
7.5 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	28

7.6	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU).....	29
7.7	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB).....	29
7.8	Berufsbezogene Deutschförderung – ESF-BAMF-Programm.....	30
7.9	„Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ (JuFA) in Baden-Württemberg.....	30
7.10	Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS).....	31
7.11	Eingliederungszuschüsse für Unternehmen.....	31
8.	Anhang	32
8.1	Adressen und Internetadressen der für die Altenpflege zuständigen obersten Landesbehörden.....	32
8.2	Ansprechpartner für berufliche Anerkennung.....	33
8.3	Übersicht zu den Fördermöglichkeiten für die einzelnen Flüchtlingsgruppen.....	36
8.4	Webseiten.....	36
8.4.1	Allgemein – Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.....	36
8.4.2	Ausländerbehörde.....	37
8.4.3	Arbeitsmarktzugang.....	37
8.4.4	Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.....	37
8.4.5	Kompetenzfeststellung.....	37
8.4.6	Ausbildung.....	38
8.4.7	Deutsche Sprache.....	38
8.4.8	Fördermöglichkeiten.....	38
8.4.9	Länderspezifische und regionale Webseiten (Welcome-Portale).....	39
9.	Glossar	40
10.	Literatur	41

Abbildungen

Abbildung 1:	Nutzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Pflegebranche.....	6
Abbildung 2:	Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung.....	9
Abbildung 3:	Asylerstanträge 2015 nach Geschlecht und Altersgruppen.....	12
Abbildung 4:	Anerkennungsverfahren.....	19
Abbildung 5:	Glossar zum Anerkennungsverfahren.....	19
Abbildung 6:	Welcome Center Sozialwirtschaft – Beratungsprozess.....	24

Tabellen

Tabelle 1:	Checkliste soziale und berufliche Integration ausländischer Auszubildender.....	10
Tabelle 2:	Die zehn häufigsten Herkunftsländer bei Asylerstanträgen 2015.....	11
Tabelle 3:	Die regionale Verteilung der Asylerantragsteller nach Bundesländern.....	11
Tabelle 4:	Dauer des Schulbesuchs nach ausgewählten Herkunftsländern.....	11
Tabelle 5:	Arbeitsmarktzugang.....	15
Tabelle 6:	Nebenbestimmungen zur Beschäftigungserlaubnis.....	15
Tabelle 7:	Räumliche Auflagen für Asylbewerber und Geduldete.....	16
Tabelle 8:	Öffentliche und private Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe in Baden-Württemberg.....	22
Tabelle 9:	Oberste Landesbehörden mit Zuständigkeit Altenpflegeausbildung.....	32
Tabelle 10:	Ansprechpartner für berufliche Anerkennung von Altenpflegern/-innen nach Bundesland.....	33
Tabelle 11:	Übersicht zu Fördermöglichkeiten für die einzelnen Flüchtlingsgruppen.....	36

Abkürzungsverzeichnis

1. AltPflG Gesetz über die Berufe in der Altenpflege
2. BA Bundesagentur für Arbeit
3. BAföG Bundesausbildungsförderungsgesetz
4. BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
5. BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
6. BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
7. BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
8. DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag
9. ESF Europäischer Sozialfonds
10. IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
11. KMU Kleine und mittlere Unternehmen
12. SGB Sozialgesetzbuch
13. ZAV Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

1. Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Pflegebranche, insbesondere die Altenpflege, hat einen wachsenden Fachkräftemangel zu verzeichnen. Diese Situation wird sich demografisch bedingt verschärfen. Die Sicherung einer qualitativen Pflegeversorgung ist eine der drängenden gesellschaftspolitischen Herausforderungen.

Die aktuelle Zuwanderungsdynamik bietet ein großes Fachkräftepotential und eine große Chance. Zur Erschließung dieses Potentials und zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts gilt es, eine zügige Integration der Zugewanderten zu unterstützen. Das schließt die Integration in den Arbeitsmarkt ein. Eine gelingende Arbeitsmarktintegration kann mittelfristig dazu beitragen, dem demografisch bedingten Arbeitskräftemangel der Wirtschaft aktiv entgegenzuwirken.

In Bezug auf die Pflegewirtschaft wird die Integration von Flüchtlingen den Fachkräftemangel nicht auflösen können. Die Ausbildung in der Pflege ist aber eine Möglichkeit. Voraussetzung ist, dass neben den fachlichen auch die persönlichen Anforderungen zur Ausbildung und Beschäftigung erfüllt sind und die Pflegeeinrichtungen sich selbst aktiv um die Integration der Menschen kümmern.

Die Broschüre richtet sich insbesondere an Einrichtungen in der Altenpflege. Sie gibt einen aktuellen, breiten Überblick über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Flüchtlingen, sie verweist auf besondere Vorgaben für die Ausbildung und Arbeit in der Pflege und benennt die jeweiligen Ansprechpartner. Mit ihr sollen auch auf einfache Weise mögliche Hürden auf Seiten der Arbeitgeber für die Einstellung von Flüchtlingen und Migranten abgebaut werden.

Rechtsstand ist der 6. August 2016.

2. Die Fachkräftesituation in der Altenpflege – Chancen durch die Integration von Personal aus dem Ausland

Der Fachkräftemangel in der Altenpflege wird in der Öffentlichkeit seit Jahren thematisiert. Mittlerweile ist die Altenpflege zum Mangelberuf Nr. 1 geworden: Im Dezember 2015 entfielen auf 100 vakante Stellen lediglich 40 Arbeitslose mit einer abgeschlossenen Altenpflegeausbildung (der niedrigste Wert im Vergleich mit allen anderen Berufen), in der Krankenpflege waren es 80 (Bundesagentur für Arbeit 2015: 14). Es dauert im Durchschnitt vier Monate, bis eine freie Altenpflege- bzw. Krankenpflegestelle neu besetzt ist. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der offenen Stellen tatsächlich höher liegt, da nicht alle Vakanzan bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden. Regionale Unterschiede sind zu verzeichnen, aber es gibt kein Bundesland, wo das Fachkräfteangebot rein rechnerisch den (gemeldeten) Bedarf deckt.

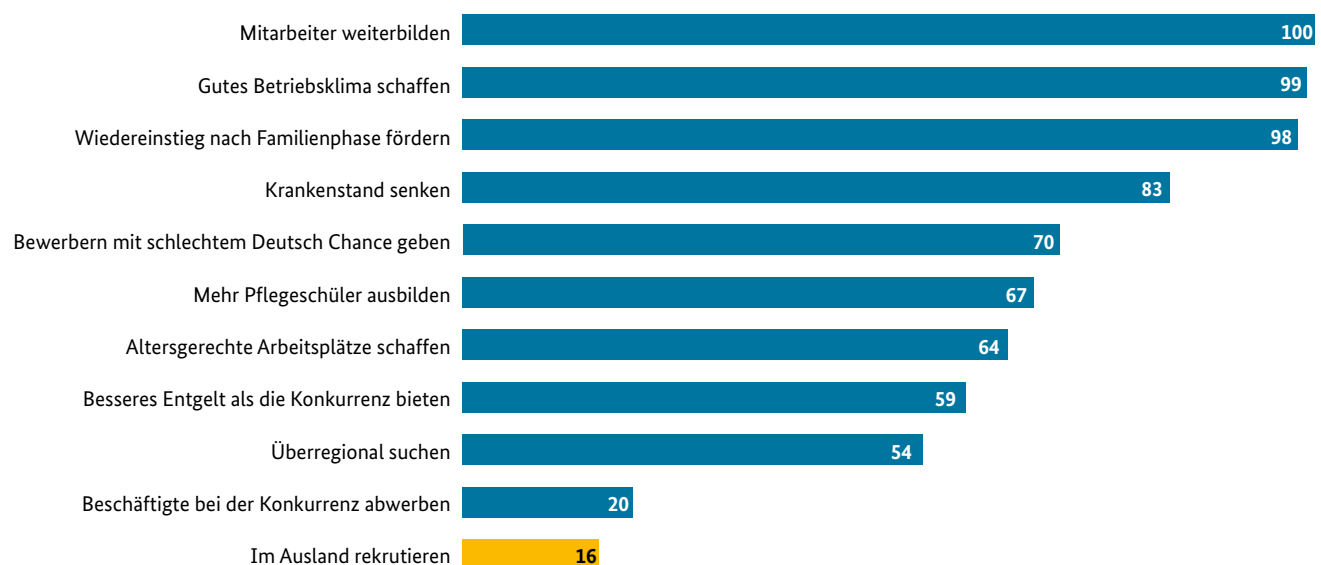
Angesichts des weiter steigenden Pflegebedarfs der deutschen Bevölkerung wurden von mehreren Experten Schätzungen zum künftigen Personalbedarf in der Pflege vorgenommen. Es ist davon auszugehen, dass in den nächsten 15 Jahren in Deutschland 100.000 bis 200.000 Pflegekräfte (Vollzeit) fehlen werden (Bonin et al. 2015: 25). Darüber hinaus gehört die Altenpflege zu den zehn Berufsgattungen mit Engpässen, in denen die Zahl älterer Beschäf-

tigter am höchsten ist und damit auch der künftige Ersatzbedarf – 2013 war mehr als ein Drittel der Altenpflegekräfte älter als 50 Jahre (Bußmann und Seyda 2014: 17). Daher ist sowohl aufgrund der Altersstruktur als auch aufgrund demografisch bedingt steigender Nachfrage nach Leistungen in der Altenpflege mit einer Verschärfung des Engpasses zu rechnen.

Vom Fachkräfteengpass betroffen ist dabei in erster Linie die klein- und mittelständische Wirtschaft. In der Altenpflege (ohne Spezialisierung) waren 2013 knapp 260.000 Fachkräfte beschäftigt, von denen 85 % in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) arbeiteten (Bußmann und Seyda 2014: 35). Der Fachkräftemangel, aber auch die Arbeitskosten werden von den Unternehmen der Gesundheits- und sozialen Dienste in der jährlichen DIHK-Umfrage Gesundheitswirtschaft mit je knapp 60 % als die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten 12 Monaten genannt (DIHK 2015: 4).

Eine Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung 2015 unter Personalverantwortlichen der Gesundheits- und Pflegebranche ergab (vgl. Abbildung 1), dass sich die Arbeitgeber bezüglich der Fachkräftesicherung in den

Abbildung 1: Nutzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Pflegebranche (in Prozent)



Pflegeberufen primär auf die Entwicklung und Bindung ihres vorhandenen Personals konzentrieren, während personalpolitische Instrumente zur Erschließung des externen Arbeitskräftereservoirs bislang deutlich seltener genutzt werden (Bonin et al. 2015: 39).

Immerhin zwei von drei Unternehmen gaben an, sich verstärkt um die Ausbildung zu bemühen und auch Bewerbern mit schlechten Deutschkenntnissen eine Chance zu geben. Eine im Vergleich dazu selten genutzte Möglichkeit stellt die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte dar – nur 16 % der Einrichtungen haben innerhalb der letzten drei Jahre einen solchen Versuch unternommen. Überproportional vertreten waren darunter stationäre (60 %) und ambulante (30 %) Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser nur mit knapp 10 % (Bonin et al. 2015: 40 ff.).

Insgesamt, so das Resümee aus der Umfrage, sind die Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Personal aus dem Ausland eingestellt haben, zufrieden mit ihren neuen Mitarbeitenden, insbesondere, wenn diese aus Ländern außerhalb der EU stammen. Daher würden die meisten Einrichtungen auch trotz hoher Rekrutierungskosten künftig wieder ausländische Fachkräfte einstellen. Im Detail hat sich gezeigt, dass sich die internationalen Fachkräfte vor allem hinsichtlich ihrer hohen Einsatzbereitschaft auszeichnen. Bezüglich ihres Fachwissens und der Praxiserfahrung bestehen anfangs jedoch zum Teil Defizite (Bonin et al. 2015: 47 ff.).

Die Chancen, die sich aus einer Rekrutierung internationaler Fachkräfte ergeben, beschränken sich nicht nur auf einen größeren Bewerberpool. Die Praxis hat gezeigt, dass Unternehmen auch von einer kulturellen Vielfalt des Personals profitieren, wenn z. B. jahrelange Routinen hinterfragt und neue Anregungen ausprobiert werden. „In einer im Hinblick auf Alter, Geschlecht, nationale Herkunft, Wissens- und Erfahrungsgebiete etc. ‚bunt‘ zusammengesetzten Belegschaft können die Teammitglieder voneinander lernen und so die jeweiligen Stärken effektiv in der Arbeit kombinieren. Die zusätzlichen Impulse, die internationale Fach- und Führungskräfte aufgrund einer anderen Vorbildung oder einer anderen kulturellen Perspektive mitbringen, können die Innovationsfähigkeit des Unternehmens steigern“ (Bußmann und Seyda 2015: 38).

3. Ausbildung in der Altenpflege

3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Ausbildung in den Pflegeberufen hat sich außerhalb der etablierten Strukturen des staatlichen Bildungssystems entwickelt. Sie findet (noch) getrennt in drei grundständischen dreijährigen Ausbildungen mit Blick auf die Pflege von Menschen unterschiedlicher Altersgruppen statt – in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege.

Grundlage für die Altenpflege sind das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG) von 2003 sowie die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV). Aus Gründen des Allgemeinwohls, des Patientenschutzes und des Schutzes der öffentlichen Gesundheit wird die Ausbildung auf Bundesebene geregelt. Die Zuständigkeit für das AltPflG liegt beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Das AltPflG und die Ausbildungs- und Prüfungsordnung regeln die Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung mit dem mittleren Schulabschluss, die Dauer der Ausbildung von 4.600 Stunden, das Theorie-Praxis-Verhältnis (2.100 : 2.500 Std.), die Inhalte der Ausbildung sowie die staatliche Prüfung und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung: Altenpflegerin bzw. Altenpfleger.

Während die dreijährige Ausbildung in der Altenpflege in einen Abschluss auf Fachkraft-Niveau mündet, gibt es in den meisten Bundesländern (mit Ausnahme von Berlin, Niedersachsen und Sachsen) darüber hinaus eine einjährige Ausbildung in der Altenpflegehilfe (Helferniveau) und relativ neu auch eine zweijährige Pflegeassistentenausbildung, die nur in den Bundesländern Niedersachsen, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein landesrechtlich geregelt ist.

Diese ein- bzw. zweijährigen Ausbildungen eignen sich besonders als Einstiegsqualifizierung in das Berufsfeld Altenpflege für Personen mit Migrationshintergrund.

In allen 16 Bundesländern gibt es unterschiedliche Regelungen und Bestimmungen zur Durchführung der Altenpflegeausbildung nach dem Bundesgesetz. Über den folgenden Link sind die Detailregelungen der Bundesländer zugänglich:

↑ <http://www.altenpflegeausbildung.net/startseite/landesrechtliche-grundlagen.html>

Die Dreiteilung der Pflege(erst)ausbildung soll künftig aufgehoben werden. Das sich derzeit im Gesetzgebungsverfahren befindliche Pflegeberufereformgesetz der Bundesregierung zielt auf die Einführung einer neuen, generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung ab 2018 ab, so dass es künftig nur noch eine einheitliche Berufsbezeichnung geben wird (Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann). Eine darauf aufbauende Spezialisierung soll dann im Rahmen eines vertiefenden Praxiseinsatzes und, wie international üblich, durch Weiterbildungen erfolgen.

3.2 Aktuelle Situation der Altenpflegeausbildung

Von den Gesundheitsfachberufen ist die Altenpflegeausbildung die einzige, die in drei Schularten angeboten wird. Mehr als die Hälfte der Schüler/-innen wird in Berufsfachschulen und 7 % in Fachschulen unterrichtet. Die verbleibenden Schüler/-innen werden an Schulen des Gesundheitswesens ausgebildet.

Die Zahl der Altenpflegeschüler stieg in den vergangenen Jahren stetig an: 2013/14 befanden sich insgesamt 62.355 Schüler/-innen in der Altenpflegeausbildung – das waren über 50 % mehr als im Jahr 2007/08 (ca. 41.000) (BGW 2015: 61).

Die Bundesregierung startete in Reaktion auf den Fachkräftemangel 2010 eine umfassende Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive für den Bereich Altenpflege. Ziel war unter anderem, die Neueintritte jährlich um 10 % zu steigern. Gemessen am Referenzjahr 2010/2011 mit 23.467 Neueintritten konnte dieses Ziel erstmals im Ausbildungsjahr 2013/2014 mit 26.740 Neueintritten erreicht werden – dies entspricht einem Plus von 13,9 % innerhalb von drei Jahren (BMFSFJ 2014: 8).

Im Zuge der Offensive wurde auch die dreijährige Umschulungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit während der Laufzeit der Offensive bei gleichzeitiger Stärkung der Möglichkeit zur Ausbildungsverkürzung wieder eingeführt. In Nordrhein-Westfalen und im Saarland ist die Steigerung im Wesentlichen auf die Einführung eines Umlageverfahrens zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung zurückzuführen. Durch dieses werden alle Pflegeeinrichtungen – auch solche, die selbst nicht ausbilden – an den Kosten für die Ausbildungsvergütungen beteiligt (ebd.).

Für die Attraktivität einer Ausbildung spielt eine besondere Rolle, ob diese für die Auszubildenden kostenfrei ist. An öffentlichen Schulen wird der schulische Teil der Altenpflegeausbildung immer kostenlos angeboten. Einige Länder übernehmen die Kosten der Ausbildung an einer privaten Altenpflegeschule teilweise oder vollständig. Insgesamt besteht in neun Ländern Schulgeldfreiheit. In sieben Ländern (Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen) erheben private Altenpflegeschulen ein Schulgeld (ebd., S. 44 ff.).

3.3 Individuelle Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung

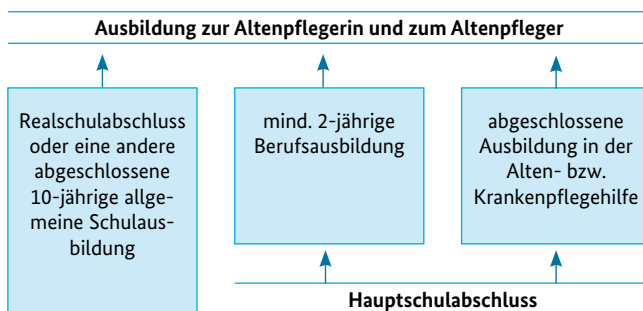
Nach dem Altenpflegegesetz benötigen Bewerberinnen und Bewerber entweder

einen Realschulabschluss oder

- einen anderen als gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss oder
- eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert, oder
- einen Hauptschulabschluss und einen Abschluss in einer anderweitigen mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder
- einen Hauptschulabschluss und den anerkannten Abschluss einer Ausbildung in der Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe oder
- eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung.

Ein Mindestalter ist nicht vorgegeben. Weiterhin sind die gesundheitliche Eignung für den Beruf nachzuweisen (Gesundheitszeugnis, nicht älter als drei Monate) und die persönliche Zuverlässigkeit (Führungszeugnis).

Abbildung 2: Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung



Quelle: BMFSFJ (2014): 21.

Für Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, gibt es zwar keine formalen Anforderungen für die Aufnahme

einer Ausbildung, aber es wird vorausgesetzt, dass die deutschen Sprachkenntnisse ausreichen, um dem Unterricht mühelos folgen zu können. In der Praxis hat sich gezeigt, dass das Sprachniveau mindestens bei B1, besser aber bei B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen liegen sollte. Für Personen mit geringeren Sprachkenntnissen gibt es eine Reihe von Fördermöglichkeiten (siehe Abschnitt 7.8).

Neben den formalen Voraussetzungen zur Altenpflegeausbildung ist es empfehlenswert, wenn potentielle Bewerber vorab für sich folgende Fragen klären (BMFSFJ 2014: 24):

- Bin ich gerne mit älteren Menschen zusammen?
- Interessiere ich mich für soziale, pflegerische und medizinische Aufgaben?
- Kann ich mir vorstellen, körpernahe praktische Arbeit mit älteren kranken Menschen zu leisten?
- Gefällt mir Beziehungsarbeit? Das heißt, führe ich gerne Gespräche? Kann ich mir vorstellen, sehr unterschiedliche Menschen zu betreuen, sie zu beraten und ihre sozialen Kontakte zu fördern?
- Bin ich bereit, Verwaltungs- und Schreivarbeiten zur Planung und Dokumentation zu erledigen?
- Möchte ich im Berufsalltag eigenverantwortlich und im Team sowie in multiprofessioneller Zusammenarbeit handeln?

Relevante Kenntnisse und Fähigkeiten aus einer anderen abgeschlossenen Ausbildung, insbesondere in der Pflege, können auf Antrag angerechnet werden und verkürzen die Dauer der Altenpflegeausbildung um bis zu zwei Jahre.

3.4 Anforderungen an den Arbeitgeber

Die praktische Altenpflegeausbildung umfasst mindestens 2.500 Stunden und findet größtenteils beim jeweiligen Ausbildungsträger (Einrichtung, mit der der Ausbildungsvertrag geschlossen wurde) statt. Sie ist jedoch sowohl in der stationären als auch in der ambulanten Pflege zu absolvieren.

Der Ausbildungsvertrag muss folgende Mindestinhalte umfassen (BMFSFJ 2014: 53):

1. das Berufsziel, dem die Ausbildung dient,
2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung,
4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
5. die Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung und eventuell zu erstattenden Weiterbildungskosten,
6. die Dauer der Probezeit,
7. die Zahl der jährlichen Urlaubstage,

- 8. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- 9. einen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist meist nach Ausbildungsjahren gestaffelt und kann zwischen einzelnen Trägern der praktischen Ausbildung sehr unterschiedlich ausfallen. Das hängt davon ab, ob der Ausbildungsträger tarifgebunden ist oder nicht (ebd.).

Um eine Ausbildung in Deutschland absolvieren zu können, benötigen ausländische Staatsangehörige aus Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten eine Aufenthaltserlaubnis zu Ausbildungszwecken. Diese wird nur erteilt, wenn unter anderem nachgewiesen wird, dass der Lebensunterhalt gesichert ist. Daher sollte die Ausbildungsvergütung bei mindestens 800 Euro monatlich liegen (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2014: 3).

Die Betreuung der Pflegeschüler und Pflegeschülerinnen erfolgt durch pädagogisch qualifizierte und geschulte Praxisanleiter und Praxisanleiterinnen. Es obliegt der Pflegeschule, die Inhalte der theoretischen und praktischen Ausbildung miteinander zu vernetzen. Dazu bedarf es enger Absprachen der Pflegelehrer mit den Praxisanleitern.

Bei der Anwerbung und Ausbildung von Migranten müssen sich die Arbeitgeber von vornherein auf einen erhöhten Betreuungs- und Integrationsaufwand einstellen. Umfassende praktische Erfahrungen mit vietnamesischen Schülern/-innen konnten Altenpflegeeinrichtungen in vier Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin und Niedersachsen) im Rahmen eines Pilotprojektes des Bundeswirtschaftsministeriums 2012 bis 2015 machen (Peters et al. 2016). Die folgende dabei entstandene Checkliste zur sozialen und beruflichen Integration ausländischer Auszubildender gibt dazu einen guten Überblick:

Tabelle 1: Checkliste soziale und berufliche Integration ausländischer Auszubildender

(1)	Einführungstage/-wochen zum Ankommen in Deutschland (inkl. Unterstützung bei Behördengängen und der Wohnungssuche)	<p>Empfohlener Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abholung vom Flughafen, Begrüßung und Begleitung zur Unterkunft. • Gemeinsame Anmeldung beim Einwohnermeldeamt. • Kennenlernen des Arbeitgebers: Führung, Begrüßungen. • Einführung zum Leben am Standort: z. B. Stadtrundgang (Wo befinden sich Supermärkte, Behörden, Banken, Post, ...?), Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. • Informationen zu Geld, den Preisen, der Kommunikation (Telefon, Internet), zu ärztlicher und gesundheitlicher Vorsorge. • Begleitung beim Abschluss wichtiger Versicherungen (v. a. Krankenversicherung) und bei der Eröffnung eines Bankkontos. • Begleitete Freizeitaktivitäten in der Gruppe (z. B. Ausflüge, Einkaufen und Kochen). • Treffen mit Angehörigen der Gemeinschaft des Heimatlandes vor Ort.
(2)	Interkulturelle Trainings für die Migranten	<p>Empfohlene Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung hinsichtlich kultureller Unterschiede, insbesondere in Bezug auf das Leben und Arbeiten, Kommunikation, die Sach- und Beziehungsebene, Umgangsformen, Tabus, die Lehr- und Lernkultur sowie den beruflichen Alltag in einem deutschen Pflegeheim.
(3)	Interkulturelle Trainings für die mit der Anleitung/Betreuung der ausländischen Pflegekräfte betrauten Leitungskräfte und Arbeitskollegen	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung des Einflusses eigener und fremder kultureller Prägungen auf Wahrnehmung, Einstellungen und Interaktion. • Umgang in Konfliktsituationen; Förderung der Ambiguitätstoleranz (kulturelle Unterschiede wahrnehmen und unerwartete Reaktionen reflektieren, anstatt sie als Bedrohung zu empfinden). • Vermittlung von Herausforderungen und Problemen mit dem Leben und Arbeiten im Ausland (bspw. „Kulturchock“) sowie Entwicklung und Einsatz von Bewältigungsstrategien/persönlichen Ressourcen. <p>Als wichtig hat sich herausgestellt, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... bei ausländischen Pflegekräften aus nur einem Herkunftsland ein Trainertandem eingesetzt wird, bestehend aus einem deutschen und einem muttersprachlichen Trainer, damit (A) bei Verständnisproblemen übersetzt werden kann und (B) eine hohe Expertise zu beiden relevanten Zielkulturen vorhanden ist, • ... die Inhalte praxisnah und anschaulich sind und • ... auf Ängste, Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmer möglichst individuell eingegangen wird. <p>Interkulturelle Trainings für Migranten werden im besten Fall bereits im Heimatland durchgeführt.</p>
(4)	Betreuungspersonal in Einrichtungen einsetzen	Einsatz von (muttersprachlichen) Mentoren für ausländische Azubis im Unternehmen, die auch bei privaten Angelegenheiten Unterstützung bieten.
(5)	Schulungsmaterial und Schulungen anbieten	<ul style="list-style-type: none"> • Bspw. Personal- und Organisationsentwicklung. • Gesundheitsfördernde Maßnahmen. • Schulungen zu bestimmten Themen (bspw. Hygiene, Pflegedokumentation).

4. Zur aktuellen Flüchtlingssituation in Deutschland

Im Jahr 2015 sind schätzungsweise 1,1 Millionen Menschen nach Deutschland geflüchtet. Knapp die Hälfte von ihnen hat noch 2015 einen Asylantrag gestellt (442.000 Asylerstanträge), darunter 117.000 Kinder unter 16 Jahren (BAMF 2016: 10, 18). Weitere rund 397.000 Asylanträge wurden im ersten Halbjahr 2016 registriert (Pressemitteilung des BMI vom 08.07.2016).

Tabelle 2: Die zehn häufigsten Herkunftsländer bei Asylerstanträgen 2015

Herkunftsland	Asylerstanträge 2015
1. Syrien, Arabische Republik	158.657
2. Albanien	53.805
3. Kosovo	33.427
4. Afghanistan	31.382
5. Irak	29.784
6. Serbien	16.700
7. ungeklärt	11.721
8. Eritrea	10.876
9. Mazedonien	9.083
10. Pakistan	8.199

Quelle: BAMF (2016) Asyl: 9.

Tabelle 3: Die regionale Verteilung der Asylerstantragsteller nach Bundesländern

Bundesland	Asylerstanträge 2015
Baden-Württemberg	57.578
Bayern	67.639
Berlin	33.281
Brandenburg	18.661
Bremen	4.689
Hamburg	12.437
Hessen	27.239
Mecklenburg-Vorpommern	18.851
Niedersachsen	34.248
Nordrhein-Westfalen	66.758
Rheinland-Pfalz	17.625
Saarland	10.089
Sachsen	27.180
Sachsen-Anhalt	16.410
Schleswig-Holstein	15.572
Thüringen	13.455

Quelle: BAMF (2016) Asyl: 13.

Es kommen vorwiegend junge Männer nach Deutschland: rund 70 % der Asylantragsteller 2015 ist männlich und jünger als 30 Jahre alt (vgl. Abbildung 3 zur Alters- und Geschlechtsstruktur).

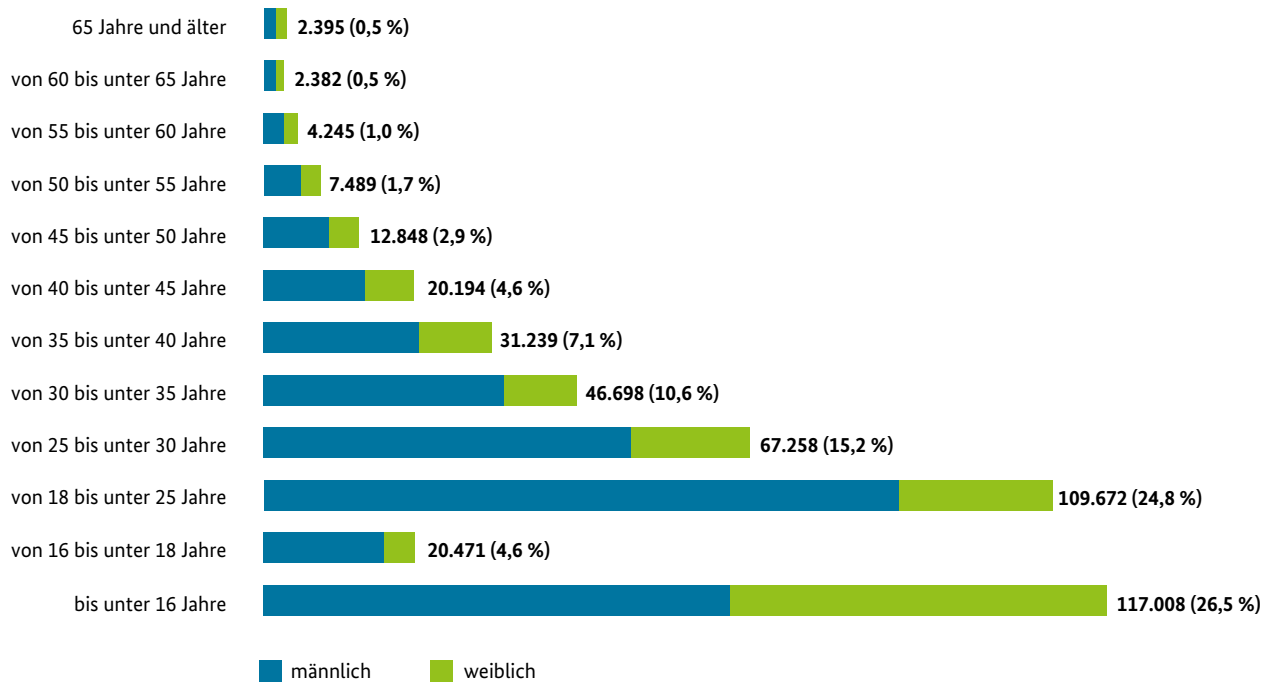
Bislang gibt es keine aussagekräftigen repräsentativen Zahlen über die Qualifikationen von Flüchtlingen. Erste systematisch erhobene Erkenntnisse wurden im Rahmen einer Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für die Herkunftsländer Afghanistan, Irak und Syrien gewonnen (Worbs und Bund 2016). Befragt wurden Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge im Alter von 18 bis 69 Jahren, die im Zeitraum 2007 bis 2012 ihren ersten Asylantrag gestellt hatten. Auch in dieser Gruppe ist die Mehrheit männlich und jünger als 35 Jahre alt (ebd.: 1).

Die Dauer des Schulbesuchs der Befragten der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 (Worbs und Bund 2016) ist der folgenden Tabelle 3 zu entnehmen. Am besten schneiden die syrischen Flüchtlinge ab, gefolgt von Afghanistan. Der Anteil ohne Schulbesuch ist mit einem Viertel bei Personen aus dem Irak am höchsten.

Tabelle 4: Dauer des Schulbesuchs nach ausgewählten Herkunftsländern (in %), N = 1.541

Herkunftsland	Keine Schule besucht	bis max. 9 Jahre Schule	10 und mehr Jahre Schulbesuch
Afghanistan (N = 391)	18,3	27,8	51,7
Irak (N = 532)	25,9	41,4	29,2
Syrien (N = 618)	16,1	35,5	45,8

Quelle: Worbs und Bund 2016: 4.

Abbildung 3: Asylersanträge 2015 nach Geschlecht und Altersgruppen (Angaben in Personen)

Quelle: BAMF (2016) Asyl: 18.

Die gleiche Reihenfolge der drei Länder ergibt sich bei der Betrachtung der beruflichen Bildung: Diese ist bei den Syrern mit 42,5 % am häufigsten vertreten, beim Herkunftsland Afghanistan mit 39 % und dem Irak mit 27 %. Im Schnitt der drei Länder sind rund 10 % der Asylberechtigten als „Höherqualifizierte“ einzustufen (d. h. mit zwölf oder mehr Jahren Schulbesuch, Schulabschluss sowie abgeschlossenem, laufendem oder abgebrochenem Studium).

Über alle drei Herkunftsländer hinweg sind knapp 50 % der Männer, aber nur 11,5 % der Frauen erwerbstätig. Häufig genannte Bereiche sind die Gastronomie, Transport, Lagerung und Logistik sowie die Reinigungs- und Lebensmittelbranche (Herstellung und Verkauf). In Ausbildung befinden sich weitere 9 % der Befragten.

Letztlich hat die Analyse des BAMF gezeigt, dass es bei der Arbeitsmarktintegration von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen noch erhebliche Potentiale gibt – zumal die große Mehrheit (fast 85 %) angibt, für immer in Deutschland bleiben zu wollen. Trotz günstiger Altersstruktur und uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang sind nur ein Drittel der Befragten erwerbstätig – in überwiegend gering bis mittel qualifizierten Berufen.

Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt in Auswertung der Daten der Bundesagentur für Arbeit zu dem Ergebnis, dass unter den Personen aus besonders von Krieg, Bürgerkrieg und politischer Verfolgung betroffenen Ländern 22 % keinen Hauptschulabschluss, 25 % einen Haupt- oder Realschulabschluss und 20 % die Fachhochschul- oder Hochschulreife haben. 71 % haben keinen Berufsabschluss, nur jeweils 8 % verfügen über mittlere Berufsabschlüsse bzw. akademische Abschlüsse (IAB 2015: 5).

Angesichts dieser Charakteristika der in Deutschland lebenden Flüchtlinge (viele junge Menschen ohne Berufsausbildung) lässt sich konstatieren, dass ein erhebliches Potential besteht, das durch Investitionen in Bildung und Ausbildung qualifiziert werden kann. „Unter den in Deutschland lebenden Flüchtlingen gibt es viele ausbildungsfähige junge Menschen, die über ein hohes Maß an Motivation, Zielstrebigkeit und Einsatzbereitschaft verfügen – Eigenschaften, die Menschen unter Beweis stellen (müssen), wenn sie trotz unwägbarer Risiken das eigene Land verlassen, um für ihre Zukunft zu sorgen.“ (Charta der Vielfalt 2015: 11)

5. Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung für geflüchtete Menschen: Gesetzliche Rahmenbedingungen

5.1 Aufenthaltsstatus, Beschäftigung, Ausbildung

Der Aufenthaltsstatus von potentiellen Arbeitnehmern/-innen und Auszubildenden ist ein wichtiger zu beachtender Punkt. Von ihm hängt ab, wann ein/-e Geflüchtete/-r eine Arbeit oder eine Ausbildung aufnehmen darf und ob die Ausländerbehörde erst zustimmen muss.

Geflüchtete Menschen können nach ihrem Aufenthaltsstatus in drei Gruppen unterteilt werden:

1. Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel nach § 25 Aufenthaltsgesetz, darunter fallen Asylberechtigte nach Art. 16 a GG, und anerkannte Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention und Personen, denen subsidiärer Schutz zuerkannt wurde
2. Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltsgestattung
3. Personen mit einer sogenannten Duldung (Bescheinigung über die Aussetzung der Abschiebung), d. h. Personen, die vollziehbar ausreisepflichtig sind, bei denen die Vollstreckung der Ausreisepflicht aber ausgesetzt ist

Zuständig für die Entscheidung über das Aufenthaltsrecht ist die **Ausländerbehörde**, die es in jedem Landkreis und in jeder kreisfreien Stadt gibt. Allerdings ist der Aufenthalt von Personen, die in Deutschland um Asyl nachsuchen, während der Dauer des Asylverfahrens bereits kraft Gesetzes gestattet.

Ihre zuständige Behörde finden Sie über die Schnellsuche des BAMF: <http://webgis.bamf.de/BAMF/control>

5.1.1 Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel

Anerkannte Asylbewerber mit Aufenthaltsgenehmigung sind Personen, deren Asylverfahren abgeschlossen ist und über deren Asylantrag positiv entschieden wurde. Sie haben eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen, die zeitlich befristet ist. Nach drei Jahren kann sich eine unbefristete Niederlassungserlaubnis anschließen.

5.1.1.1 Dürfen anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel eine Beschäftigung oder eine Ausbildung beginnen?

Für sie gilt ein uneingeschränkter und zustimmungsfreier Arbeitsmarktzugang wie für deutsche Arbeitssuchende oder EU-Bürger. Sie dürfen jede Art von Beschäftigung annehmen und/oder eine Ausbildung beginnen. Zuständig für die Arbeitsplatzvermittlung ist das Jobcenter.

5.1.2 Asylbewerber/-innen

Asylbewerber/-innen sind Personen, die einen Antrag auf Asyl gestellt haben, deren Verfahren aber noch nicht abgeschlossen ist und die eine Aufenthaltsgestattung haben. Diese berechtigt, bis zum Ende des Asylverfahrens in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten.

5.1.2.1 Dürfen Asylbewerber/-innen eine Beschäftigung aufnehmen?

Die Aufnahme einer Beschäftigung setzt die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde voraus. Während der ersten drei Monate ab Äußerung des Asylgesuchs gilt ein Arbeitsverbot für Asylbewerber/-innen. Ab dem vierten Monat haben sie einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt und nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, d. h. es findet eine Vorrangprüfung (Erläuterung im Glossar) statt. Eine solche Vorrangprüfung entfällt bei Hochqualifizierten und Fachkräften in Engpassberufen sowie nach 15-monatigem gestatteten Aufenthalt. Zustimmungsfrei wird der Arbeitsmarktzugang nach einem 4-jährigen Aufenthalt. Einem generellen Beschäftigungsverbot unterliegen Asylbewerber, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Das betrifft insbesondere Personen aus sicheren Herkunftsstaaten.

Mit dem am 6. August 2016 in Kraft getretenen Integrationsgesetz wird der Zugang zum Arbeitsmarkt weiter erleichtert. Durch eine Änderung der Beschäftigungsverordnung wird bei Asylbewerbern und Geduldeten für 3 Jahre auf eine Vorrangprüfung verzichtet, wenn die Arbeit im Bezirk einer Arbeitsagentur mit für das Bundesland unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote aufgenommen werden soll.

5.1.2.2 Dürfen Asylbewerber/-innen eine Ausbildung beginnen?

Eine **betriebliche Ausbildung** oder ein **Praktikum** darf ebenfalls erst ab dem vierten Monat nach dem Tag der Asylantragsstellung aufgenommen werden. Für die Ausbildung ist ein formloser Antrag bei der Ausländerbehörde inkl. einer schriftlichen Einstellungszusage und Absichtserklärung des Ausbildungsbetriebs einzureichen. Die Ausländerbehörde entscheidet dann über den Antrag. Eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich, eine Vorrangprüfung findet nicht statt. Die Erlaubnis zur Ausbildungsaufnahme ist eine Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde. Bei einer Ablehnung des Antrags muss die Behörde nachvollziehbare Gründe angeben. Widerspruch gegen die Entscheidungen kann durch eine Klage beim Verwaltungsgericht eingelegt werden.

5.1.3 Geduldete

Geduldete sind Personen, deren Asylverfahren abgeschlossen ist und deren Antrag auf Asyl abgelehnt wurde. Sie sind vollziehbar ausreisepflichtig, die Vollstreckung der Ausreiseverpflichtung ist aber ausgesetzt, z. B. weil eine Vollstreckung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist oder dringende Gründe dagegenstehen (Abschiebehindernisse), z. B. wegen Krankheit. Eine Duldung wird in der Regel für sechs Monate ausgestellt und häufig mehrmals verlängert.

5.1.3.1 Dürfen Geduldete eine Beschäftigung aufnehmen?

Die Aufnahme einer Beschäftigung setzt wie bei Asylbewerbern die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde voraus. Während der ersten drei Monate ab dem Tag der Duldungserteilung gilt ein Arbeitsverbot für geduldete Personen. Ab dem vierten Monat haben sie einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt entsprechend den Voraussetzungen bei Asylbewerbern und nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, d. h. es findet ebenfalls eine Vorrangprüfung statt. Ein generelles Beschäftigungsverbot haben Geduldete, wenn sie eingereist sind, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, wenn sie aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern oder wenn sie aus einem sicheren Herkunftsstaat kommen und ihr nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde.

Mit dem am 6. August 2016 in Kraft getretenen Integrationsgesetz wird der Zugang zum Arbeitsmarkt weiter erleichtert. Durch eine Änderung der Beschäftigungsverordnung wird auch bei Geduldeten für drei Jahre auf eine Vorrangprüfung verzichtet, wenn die Arbeit im Bezirk einer Arbeitsagentur mit für das Bundesland unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote aufgenommen werden soll.

5.1.3.2 Dürfen Geduldete eine Ausbildung beginnen?

Eine **betriebliche Ausbildung** oder ein **Praktikum** darf (anders als bei Asylbewerbern) ab dem ersten Tag der Duldung aufgenommen werden. Für die Ausbildung ist ein formloser Antrag bei der Ausländerbehörde inkl. einer schriftlichen Einstellungszusage und Absichtserklärung des Ausbildungsbetriebs einzureichen. Die Ausländerbehörde entscheidet dann über den Antrag. Eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich, eine Vorrangprüfung gibt es nicht. Die Erlaubnis zur Ausbildungsaufnahme ist eine Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde. Bei einer Ablehnung des Antrags muss die Behörde nachvollziehbare Gründe angeben. Widerspruch gegen die Entscheidungen kann durch eine Klage beim Verwaltungsgericht eingelegt werden.

5.1.4 Beschäftigungsverbot für Asylbewerber/-innen und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten

Asylbewerber und Geduldete aus sogenannten **sicheren Herkunftsstaaten**, die nach dem 31. August 2015 ihren Asylantrag gestellt haben, unterliegen einem **generellen Beschäftigungsverbot**. Das bedeutet, sie dürfen keine Arbeit aufnehmen und auch keine Ausbildung beginnen. Ebenfalls haben sie keinen Anspruch auf Fördermöglichkeiten.

Als sichere Herkunftsstaaten gelten in Deutschland neben den Mitgliedsstaaten der EU auch die sechs Westbalkanstaaten Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Albanien und Kosovo sowie die afrikanischen Staaten Ghana und Senegal (Stand Juni 2016).

Tabelle 5: Arbeitsmarktzugang

	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Aufenthaltsrecht	Aufenthaltserlaubnis	Aufenthalts gestattet	Duldung
Unselbstständige Arbeit	Sofort erlaubt	Nach 3 Monaten erlaubt	Nach 3 Monaten erlaubt
Selbstständige Arbeit	Sofort erlaubt	Nicht erlaubt	Nur mit Zustimmung der Ausländerbehörde
Ausbildung/Praktikum	Sofort erlaubt	Nach 3 Monaten erlaubt	Sofort
Vorrangprüfung?	Nein	Ja bei Arbeit (Vorrangprüfung entfällt bei Hochqualifizierten und Fachkräften in Engpassberufen sowie nach 15-monatigem gestatteten Aufenthalt sowie nach dem neuen Integrationsgesetz, wenn die Arbeit im Bezirk einer Arbeitsagentur mit für das Bundesland unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote aufgenommen werden soll) Nein bei Ausbildung/Praktikum	Ja bei Arbeit (Vorrangprüfung entfällt bei Hochqualifizierten und Fachkräften in Engpassberufen sowie nach 15-monatiger Duldung sowie nach dem neuen Integrationsgesetz, wenn die Arbeit im Bezirk einer Arbeitsagentur mit für das Bundesland unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote aufgenommen werden soll) Nein bei Ausbildung/Praktikum
Zustimmung Ausländerbehörde?	Nein	Ja	Ja
Beschäftigungserlaubnis	Mit Anerkennung erteilt	Erteilt die Ausländerbehörde nach Ermessensentscheidung, ist für alle Beschäftigungen immer erforderlich Generelles Beschäftigungsverbot, wenn Pflicht besteht, in Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, und bei Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt haben	Erteilt die Ausländerbehörde nach Ermessensentscheidung, ist für alle Beschäftigungen immer erforderlich Generelles Beschäftigungsverbot, wenn Geduldete eingereist sind, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, wenn sie aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern oder wenn sie aus einem sicheren Herkunftsstaat kommen und ihr nach dem 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde
Rechtsgrundlagen	§ 25 AufenthG §§ 39, 40 AufenthG § 31 BeschV	§ 55 AsylG §§ 47 und 59 bis 61 AsylG i. V. m. §§ 39, 40 AufenthG §§ 26 und 32 BeschV	§ 60a AufenthG §§ 60 und 61 AufenthG §§ 26 und 32 BeschV i. V. m. §§ 39, 40 AufenthG

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis der Informationen des BAMF (www.bamf.de).

5.1.5 Wann ist eine Beschäftigung gestattet?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigungsberechtigungen seiner ausländischen Arbeitnehmer/-innen zu überprüfen. Bei Beschäftigung von Geflüchteten ohne Arbeitserlaubnis droht eine Strafe für den Arbeitgeber und weitere Sanktionen für die Arbeitnehmer.

Der Status der Beschäftigung wird von der Ausländerbehörde in den **Nebenbestimmungen** der Ausweisdokumente der Asylbewerber bzw. geduldeten Personen dokumentiert. In der Regel finden sich dort die in Tabelle 6 aufgeführten Eintragungen.

Ausnahme: Der Eintrag „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“ bedeutet nicht zwingend, dass die Person nicht als Arbeitnehmer beschäftigt werden darf. Der potentielle Arbeitnehmer muss dann aber für die angebotene Arbeitsstelle erst eine Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragen. Wenn kein Arbeitsverbot besteht, wird diese den Antrag an die Bundesagentur für Arbeit weiterleiten.

Tabelle 6: Nebenbestimmungen zur Beschäftigungserlaubnis

Nebenbestimmung	Erklärung
Erwerbstätigkeit gestattet	Eine abhängige Beschäftigung in allen Bereichen sowie eine Selbstständigkeit sind erlaubt
Beschäftigung gestattet oder unselbstständige Erwerbstätigkeit erlaubt	Eine abhängige Beschäftigung in allen Bereichen, inkl. Ausbildung, ist erlaubt, aber keine Selbstständigkeit
Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet	Es muss für die konkrete Arbeitsstelle, die angeboten wird, bei der Ausländerbehörde die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis beantragt werden
Erwerbstätigkeit nicht gestattet	Es darf weder eine abhängige noch selbstständige Beschäftigung ausgeübt werden

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis der Informationen des BAMF (www.bamf.de).

5.1.6 Weitere Nebenbestimmungen

5.1.6.1 Räumliche Beschränkung bei Aufenthaltsgestattung

Enthält der Reisepass (bzw. Passersatzpapier, Ausweisersatz) eine sogenannte räumliche Beschränkung wie „Der Aufenthalt ist beschränkt auf: Stadt und Landkreis ...“ bedeutet das, dass dieser Bereich ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde nicht verlassen werden darf. Die Aufenthaltsgestattung eines Asylbewerbers ist nach § 56 AsylG räumlich auf den Bezirk der Ausländerbehörde beschränkt, in dem die für die Aufnahme des Ausländers zuständige Aufnahmeeinrichtung liegt. Das BAMF sowie die Ausländerbehörde können aber von dieser räumlichen Beschränkung Ausnahmen zulassen. Liegt die angebotene Arbeitsstelle in dem Bezirk einer anderen Ausländerbehörde, sollte bei der Ausländerbehörde eine Änderung der räumlichen Beschränkung beantragt werden.

5.1.6.2 Residenzpflicht/Wohnsitzauflagen

Weitere zu beachtende Nebenbestimmungen in den Ausweisdokumenten von ausländischen Arbeitnehmern sind Einträge zu Residenzpflicht und Wohnsitzauflagen.

Diese Auflagen gelten nur für Asylbewerber und Geduldete, nicht für anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel. Allerdings wird mit dem am 6. August 2016 in Kraft getretenen Integrationsgesetz künftig für den Zeitraum von drei Jahren nach Erteilung eines Aufenthaltstitels aus humanitären Gründen auch eine Wohnsitzregelung durch die Ausländerbehörden für anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein.

Tabelle 7: Räumliche Auflagen für Asylbewerber und Geduldete

Nebenbestimmung	Erklärung
Aufenthalt räumlich beschränkt auf: Stadt/Land	Es besteht Residenzpflicht , d. h. die angegebene Stadt/das Land darf nicht ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde verlassen werden. Liegt der Arbeitsplatz außerhalb dieses Raumes, muss eine Änderung der Beschränkung beantragt werden.
Wohnsitz nur im Bereich der Stadt/des Landkreises gestattet	Es besteht eine Wohnsitzauflage , d. h. es besteht die Verpflichtung, in dem genannten Raum zu wohnen. Eine Streichung der Wohnsitzauflage kann nur auf Antrag bei der Ausländerbehörde vorgenommen werden, wenn an einem anderen Wohnort der Lebensunterhalt eigenständig gesichert ist.

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis der Informationen des BAMF (www.bamf.de).

Residenzpflicht für Asylbewerber und Geduldete bedeutet, die Ausländerbehörde legt den Raum fest, in dem sich der Asylbewerber oder Geduldete aufhalten darf. Die Aufenthaltsgestattung eines Asylbewerbers ist nach § 56 AsylG räumlich auf den Bezirk der Ausländerbehörde beschränkt, in dem die für die Aufnahme des Ausländers zuständige Aufnahmeeinrichtung liegt. Das BAMF sowie die Ausländerbehörde können aber von dieser räumlichen Beschränkung Ausnahmen zulassen, z. B. sofern dies für eine Arbeit oder Ausbildung nötig ist. Einer Arbeitsaufnahme steht eine Residenzpflicht im Grunde nicht entgegen.

Normalerweise entfällt die räumliche Beschränkung nach drei Monaten, es sei denn, die Person muss weiterhin in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen. Grundsätzlich besteht nach Wegfall der Residenzpflicht freie Wahl des Wohnortes. Unter Umständen kann jedoch eine Wohnsitzauflage bestehen.

Wohnsitzauflagen für Asylbewerber und Geduldete legen fest, dass Asylbewerber und Geduldete, die Sozialleistungen beziehen, ihren Wohnsitz nicht frei wählen dürfen.

Grundsätzlich steht die Wohnsitzauflage einer Arbeitsaufnahme nicht entgegen. Wenn nachgewiesen werden kann, dass der Lebensunterhalt durch eine Arbeit selbstständig erbracht werden kann, kann die Auflage auf Antrag von der Ausländerbehörde aufgehoben werden. Für eine Ausbildung prüft die Ausländerbehörde die Streichung der Wohnsitzauflage in jedem Einzelfall. Ebenso prüft sie im Einzelfall, ob ein Wohnsitzwechsel möglich ist. Für die Prüfung werden Nachweise wie z. B. der Arbeits- oder Ausbildungsvertrag benötigt.

5.1.7 Unbefristetes Aufenthaltsrecht (Bleibeperspektive)

Wenn ein/-e Ausländer/-in eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen besitzt, kann sich daran eine unbefristete Niederlassungserlaubnis anschließen.

Duldungen werden von der Ausländerbehörde nur für begrenzte Zeiträume erteilt, können allerdings immer wieder verlängert werden.

§ 60a Absatz 2 Satz 4 bis 6 AufenthG sieht die Aussetzung einer Abschiebung, d. h. die Erteilung einer Duldung, für die Aufnahme oder den Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung vor. Die Entscheidung steht im Ermessen der Behörde. Die Duldung kann zunächst für ein Jahr erteilt und soll jeweils um ein Jahr verlängert werden, solange die Berufsausbildung fort dauert. Voraussetzung ist, dass der/die Auszubildende bei Beginn der Ausbildung noch keine 21 Jahre alt ist und nicht aus einem sicheren Herkunftsland kommt. Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer

entsprechenden Beschäftigung unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen erteilt werden (§ 18 a Absatz 1 Buchstabe a AufenthG).

- Das am 6. August 2016 in Kraft getretene neue Integrationsgesetz sieht vor, dass künftig Duldungen aus Gründen der Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Berufsausbildung erteilt werden. Eine begonnene Ausbildung kann damit beendet werden. Die bisher bestehende Altersgrenze von 21 Jahren wird ebenfalls aufgehoben.
- Nach der sogenannten 3+2-Regelung erhält ein/-e Asylbewerber/-in eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung sowie eine Aufenthaltserlaubnis für weitere zwei Jahre, sofern er/sie weiter im selben Betrieb beschäftigt wird. Wird die Ausbildung erfolgreich beendet und erfolgt keine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb, wird die Duldung um weitere sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche verlängert.
- Wird die Ausbildung abgebrochen, erlischt damit auch die Duldung aufgrund eines Ausbildungsverhältnisses. Ebenso erlischt die Duldung, wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgelöst und nicht weiter betrieben wird oder es zu einer Verurteilung wegen einer Straftat kommt.
- Wird das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet oder abgebrochen, sieht die Neuregelung einmalig eine Duldung für sechs Monate zum Zwecke der Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle zur Aufnahme einer Berufsausbildung vor.
- Ist das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen, ist es schwierig, die Bleibeperspektive von **Asylbewerbern** einzuschätzen. Die Chancen für ein Verbleiben in der Bundesrepublik hängen auch vom Herkunftsland des potentiellen Arbeitnehmers oder Auszubildenden ab. Eine grobe Orientierung zur Abschätzung der Verbleibechancen kann die sogenannte Gesamtschutzquote¹ geben. Sie gibt den Anteil aller Asylanerkennungen auch bezogen auf das Herkunftsland an. D.h. ein Asylbewerber aus Syrien oder dem Irak hatte im Jahr 2015 höhere Chancen, einen Aufenthaltstitel zu erhalten, als ein Asylbewerber aus Albanien oder Serbien.

Weitere Informationen zu Antrags- und Entscheidungsstatistiken finden sich beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.²

Es sollte jedoch beachtet werden, dass sich die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Gesamtschutzquote jederzeit ändern können.

Zusammenfassung

Worauf müssen Sie achten, wenn Sie einen Flüchtling einstellen möchten?

- Aufenthaltsstatus des potentiellen Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden klären
- Aufenthaltstitel auf Nebenbestimmungen prüfen (Residenzpflicht, Wohnsitzauflage, Arbeitsberechtigung) und ggf. mit Ausländerbehörde klären, ob die Bestimmung geändert oder aufgehoben werden kann

5.2 Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen

Jede Person mit einem ausländischen Berufsabschluss hat einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation. In diesem Verfahren wird anhand von Dokumenten und Nachweisen geprüft, ob die im Ausland erworbene Qualifikation gleichwertig zu einem deutschen Abschluss ist.

Antragsberechtigt ist, wer einen ausländischen, im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss erworben hat.

5.2.1 Warum ist eine Anerkennung nötig?

Der Beruf „Altenpfleger/-in“ ist in Deutschland reglementiert, das bedeutet, es wird eine staatliche Erlaubnis benötigt, um in Deutschland uneingeschränkt als Altenpfleger/-in arbeiten zu können.

Um mit einem im Ausland erworbenen Abschluss in Deutschland als Altenpfleger/-in tätig sein zu können, muss eine entsprechende Erlaubnis beantragt werden. Diese Erlaubnis wird nach Abschluss eines Anerkennungsverfahrens erteilt, wenn die absolvierte Ausbildung als gleichwertig anerkannt wurde. Eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation ist somit zwingend erforderlich.

Staatsangehörige aus Mitgliedsländern der Europäischen Union, die nur vorübergehend in Deutschland als Altenpfleger/-in tätig sein möchten, benötigen keine Erlaubnis, müssen aber ihre Tätigkeit an der für sie zuständigen Stelle melden.

1 <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/451967/umfrage/anerkennungsquote-der-asylbewerber-aus-den-hauptherkunftslandern/>

2 <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/statistiken-node.html>

5.2.2 Wer ist für die Anerkennung zuständig?

Bei reglementierten Berufen wie Altenpfleger/-in sind die für den jeweiligen Beruf verantwortlichen Länderbehörden für die Anerkennung zuständig.

Welche Stelle in welchem Bundesland für das Anerkennungsverfahren als Altenpfleger/-in zuständig ist, können Sie über den „Anerkennungs-Finder“ auf der Webseite von Anerkennung in Deutschland herausfinden:

↑ <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/>

Ebenso finden Sie eine Liste mit Kontaktadressen und Ansprechpartnern im Anhang (Abschnitt 8.2).

Das Anerkennungsverfahren ist gebührenpflichtig. Die Höhe der Gebühren richtet sich nach den Gebührenregeln der jeweiligen zuständigen Stelle und ist zudem abhängig vom individuellen Aufwand des Verfahrens. Die Gebühren sind in der Regel vom Antragsteller zu tragen. Unter bestimmten Voraussetzungen können jedoch auch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter die Kosten übernehmen.

5.2.3 Wie funktioniert das Anerkennungsverfahren?

Für die **fachliche Anerkennung** muss bei der zuständigen Stelle ein formaler Antrag gestellt werden. Neben dem ausgefüllten und unterschriebenen Antragsformular sind in der Regel die folgenden Unterlagen einzureichen:

- lückenloser, detaillierter Lebenslauf, unterschrieben
- Zeugnisse (Schulzeugnisse, Abschlusszeugnisse, Hochschulzeugnisse, Hochschulabschlusszeugnis etc.)
- Übersicht über in Ausbildung/Studium belegte Fächer und erhaltene Noten
- Übersicht und Nachweis über praktische Arbeit im angestrebten Beruf
- Geburtsurkunde/Heiratsurkunde
- Identitätsnachweis/Pass
- Nachweis Sprachniveau B2

Für die **Berufszulassung** im Bereich der Altenpflege sind in der Regel zusätzlich zu den o.g. Unterlagen die folgenden Unterlagen erforderlich:

- polizeiliches Führungszeugnis
- Gesundheitszeugnis
- Meldebescheinigung oder ein Stellennachweis bzw. eine Absichtserklärung des Arbeitgebers

Hier unterscheiden sich jedoch die Anforderungen der jeweils zuständigen Stellen. Genaue Angaben darüber, welche zusätzlichen Unterlagen für die Berufszulassung erbracht werden müssen, erteilt die jeweils zuständige Stelle. Weitere Informationen und Verweise zu Merkblättern für die zu erbringenden Unterlagen finden Sie im Anhang (Links zu Merkblättern einiger Stellen – siehe Liste im Anhang, Abschnitt 8.4.4).

Liegen die zu erbringenden Unterlagen nicht in deutscher Sprache vor, müssen in der Regel beglaubigte Übersetzungen vorgelegt werden. Das Landesamt für Soziales im Saarland verlangt zudem eine Haager Apostille³ für den Nachweis über eine abgeschlossene Ausbildung und/oder den Nachweis über eine Berufszulassung.

Nachdem alle Unterlagen vollständig bei der zuständigen Stelle eingereicht wurden, erfolgt eine Gleichwertigkeitsprüfung, ob der ausländische Berufsabschluss dem deutschen entspricht.

5.2.3.1 Was passiert, wenn notwendige Dokumente fehlen oder unvollständig sind?

Können nicht alle geforderten Unterlagen beigebracht werden oder sind Angaben in den erbrachten Unterlagen unklar oder unzureichend, kann eine Qualifikationsanalyse erfolgen. Dabei werden die beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse z. B. anhand von Fachgesprächen oder Arbeitsproben geprüft und in einem Qualifikationsgutachten festgehalten. Dieses Gutachten fließt mit in die Gleichwertigkeitsprüfung ein.

5.2.4 Bescheid über die Feststellung der Gleichwertigkeit

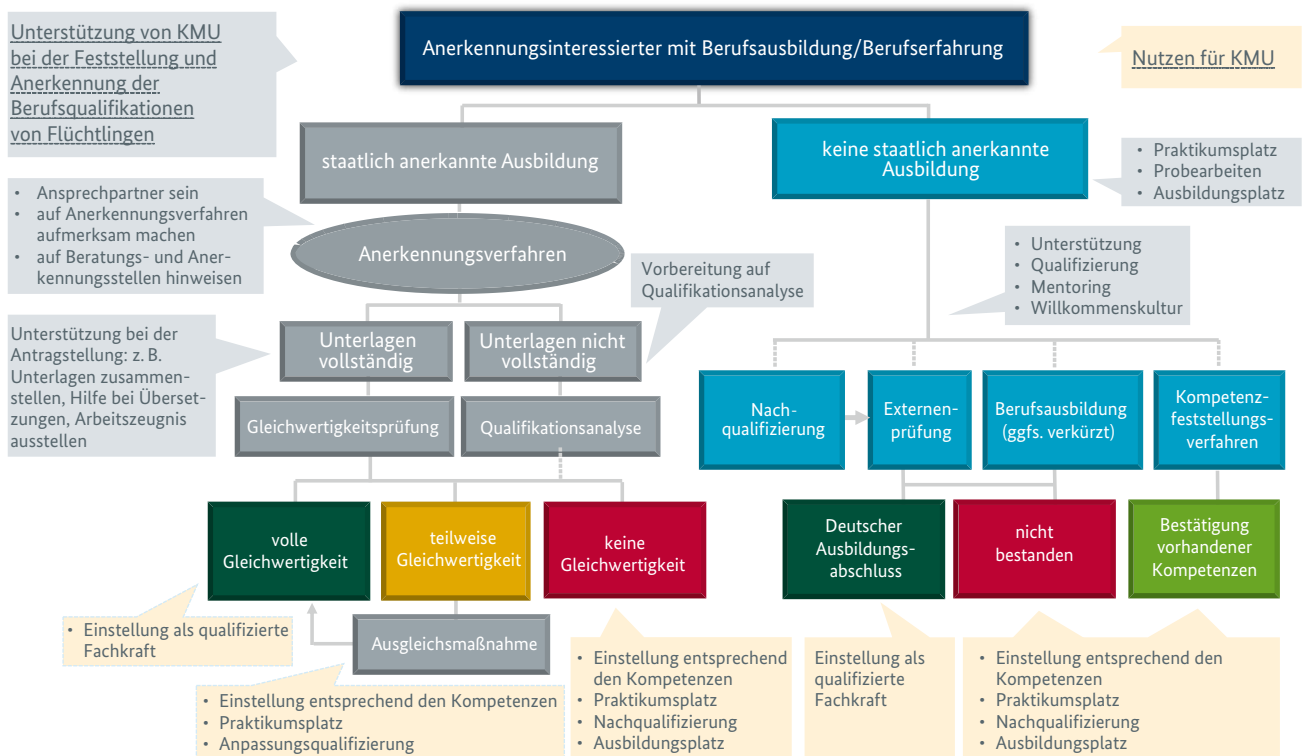
In der Regel dauert eine Gleichwertigkeitsprüfung drei Monate. Nach Abschluss der Gleichwertigkeitsprüfung wird der Abschluss entweder als

- voll gleichwertig
- teilweise gleichwertig oder
- nicht gleichwertig

beschieden.

3 Die „Haager Apostille“ bestätigt die Echtheit einer öffentlichen Urkunde. Anders als bei einer Legalisation einer Urkunde besteht die Apostille aus einem festgelegten Text und wird auf der Original-Urkunde selbst oder auf einem mit der Originalurkunde verbundenen Blatt angebracht. Die Apostille wird von einer dazu bestimmten Behörde des Staates, durch den die Urkunde ausgestellt wurde, erteilt.

Abbildung 4: Anerkennungsverfahren



Quelle: https://www.bq-portal.de/sites/default/files/bq-portal_grafik_kompetenzfeststellung_erkennung_kmu.pdf

Abbildung 5: Glossar zum Anerkennungsverfahren

- **Ausgleichsmaßnahme:** Mit einer Ausgleichsmaßnahme sollen wesentliche Unterschiede zwischen einer ausländischen Berufsqualifikation und der inländischen Referenzqualifikation kompensiert werden. Unter Ausgleichsmaßnahmen sind Anpassungsqualifizierungen, einschlägige Berufserfahrung, Eignungsprüfungen oder Kenntnisprüfungen zu subsumieren. Die Art der in Frage kommenden Maßnahme hängt vom Beruf und der jeweiligen rechtlichen Regelung ab:
 - **Anpassungsqualifizierung:** Bei nicht reglementierten Berufen können fehlende Fähigkeiten, Kenntnisse oder Fertigkeiten durch Anpassungsqualifizierungen z. B. im Rahmen von Praktika, Kursen oder Modulen erworben werden, um anschließend eine volle Gleichwertigkeit zu erlangen.
 - **Eignungsprüfung:** Die Bezeichnung „Eignungsprüfung“ stammt aus der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG und bezieht sich somit auf reglementierte Berufe. Sie bezeichnet eine von der zuständigen Stelle durchgeführte Prüfung, durch die der Antragstellende die Gleichwertigkeit seines Kenntnisstandes nachweisen kann. Die Eignungsprüfung erstreckt sich nur auf Ausbildungsinhalte, bei denen wesentliche Defizite festgestellt wurden. Somit müssen die Anerkennungsstellen berücksichtigen, dass Antragstellende in ihren Herkunftsstaaten bereits berufliche Qualifikationen erworben haben.
 - **Kenntnisprüfung:** Eine Prüfung zum Nachweis der Gleichwertigkeit vorhandener beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten bei reglementierten Berufen. Gegenstand einer Kenntnisprüfung können sämtliche Inhalte eines deutschen Ausbildungsberufs sein. Das heißt nicht, dass die Prüfung im Umfang einer staatlichen deutschen Abschlussprüfung entspricht. Bereits vorhandene Qualifikationen des Antragstellenden werden bei Kenntnisprüfungen im Gegensatz zu Eignungsprüfungen nicht berücksichtigt.
- **Externenprüfung:** Das Berufsbildungsgesetz bzw. die Handwerksordnung eröffnen die Möglichkeit, an einer Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf teilzunehmen, ohne dass ein Berufsausbildungsverhältnis zugrunde liegt. Entscheidend zur Prüfungszulassung ist einer der folgenden Punkte (gilt auch für ausländische Berufsabschlüsse/berufliche Tätigkeiten):
 - die Dauer der einschlägigen beruflichen Tätigkeit muss nachgewiesenermaßen mindestens das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit betragen oder
 - durch Zeugnisse bzw. auf andere Weise muss glaubhaft dargelegt werden, dass die berufliche Handlungsfähigkeit in dem angestrebten Beruf erworben wurde
- **Gleichwertigkeit (volle, teilweise, keine):** Die zuständige Stelle bescheinigt dem Antragstellenden den Grad der Gleichwertigkeit seines ausländischen Berufsabschlusses im Vergleich zum deutschen Referenzberuf. Je nach Prüfergebnis kann eine volle, eine teilweise bzw. keine Gleichwertigkeit festgestellt werden. Bei einer teilweisen Gleichwertigkeit ist zu berücksichtigen, dass der Grad der Gleichwertigkeit nicht dokumentiert wird, sondern die wesentlichen Unterschiede im Bescheid aufgelistet werden. Ausgestellt wird kein deutsches Prüfungszeugnis, sondern eine Gleichwertigkeitsbescheinigung.
- **Gleichwertigkeitsprüfung:** Diese setzt sich aus einer formalen und einer individuellen Prüfung zusammen. Bei der formalen Prüfung wird ein Abgleich zwischen der aktuellen deutschen und der bei Berufsabschluss gültigen ausländischen Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf vorgenommen. Bei der individuellen Prüfung werden Berufserfahrung und sonstige Qualifikationsnachweise des Antragstellenden berücksichtigt.
- **Kompetenzfeststellungsverfahren:** Verfahren zur Feststellung von beruflichen Kompetenzen. In Deutschland existiert ein breites Spektrum an solchen Verfahren, die oft nicht standardisiert bzw. geregelt sind. In verschiedenen Projekten wie z. B. ValiKom wird eine Standardisierung solcher Verfahren angestrebt.
- **Nachqualifizierung:** Im Rahmen einer beruflichen Nachqualifizierung werden Angelernte bzw. Personen ohne anerkannten Berufsabschluss an einen staatlich anerkannten Berufsabschluss herangeführt. Durch die (individuelle) Nachqualifizierung sollen diese Personen in die Lage versetzt werden, erfolgreich an einer Externenprüfung teilzunehmen, um somit einen deutschen Ausbildungsabschluss zu erwerben.
- **Staatlich anerkannte Ausbildung:** Berufsabschlüsse werden bei einer staatlichen bzw. staatlich anerkannten Berufsbildungsinstitution oder im Rahmen eines staatlich anerkannten Lehrgangs erworben.
- **Qualifikationsanalyse:** Die Qualifikationsanalyse ist eine Prüfungsform innerhalb des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens. Sie wird dann durchgeführt, wenn keine aussagekräftigen Nachweise über den im Herkunftsland erworbenen Berufsabschluss vorgelegt werden können. Qualifikationsanalysen können sich auf das gesamte Berufsbild oder einzelne Teilbereiche beziehen. Es gibt diverse Methoden zur Überprüfung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Sie reichen von Fachgesprächen bis hin zu Arbeitsproben.

Quellen: Anerkennung in Deutschland, BIBB, BQ-Portal, NQ Pfalz.

Ist ein ausländischer Berufsabschluss als **voll gleichwertig** anerkannt, bestehen keine wesentlichen Unterschiede zwischen der ausländischen und der deutschen Ausbildung und einer Einstellung als qualifizierte Fachkraft steht nichts im Wege.

Besteht eine **teilweise Gleichwertigkeit**, wurden wesentliche Unterschiede in der Ausbildung festgestellt, die durch bestimmte Maßnahmen jedoch ausgeglichen werden können. Bei reglementierten Berufen wie der Altenpflege muss im Bescheid über die Gleichwertigkeit festgelegt werden, durch welche Ausgleichsmaßnahme die Unterschiede ausgeglichen werden können. Dies können z. B. eine Kenntnisprüfung, eine Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang sein.

Vorbereitungskurse für Prüfungen oder Lehrgang bietet das Netzwerk-IQ an: <http://www.netzwerk-iq.de/anererkennung/aus-der-praxis/qualifizierungen-im-foerderprogramm-iq.html>

Wenn diese Maßnahme erfolgreich absolviert wurde, kann in einem Nachfolgeantrag eine erneute Überprüfung der Gleichwertigkeit beantragt werden. Wurden die vorher bestehenden Unterschiede ausgeglichen, kann eine volle Gleichwertigkeit beschieden werden.

Sind die Unterschiede zwischen der ausländischen und deutschen Ausbildung zu groß, kann **keine Gleichwertigkeit** festgestellt werden. Mit dem negativen Bescheid werden die wichtigsten Unterschiede dargelegt sowie die Gründe für die Ablehnung erläutert.

Weitere Informationen zum Anerkennungsverfahren finden Sie auch auf der Seite <https://www.bq-portal.de/de/seiten/anerknennungsverfahren>

5.3 Anerkennung von Berufserfahrung ohne formalen ausländischen Abschluss

Besteht keine abgeschlossene Berufsausbildung im Sinne des deutschen Bildungssystems oder besteht bei einem ausländischen Abschluss keine Gleichwertigkeit zu einem deutschen Abschluss, ist es nicht möglich, eine Berufsanerkennung des formalen Abschlusses im Sinne des Anerkennungsgesetzes zu erlangen.

Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass auch Personen ohne formalen Abschluss über arbeitsmarkt-relevante Kompetenzen verfügen, die z. B. durch Berufserfahrungen erworben wurden. Im Folgenden werden verschiedene Möglichkeiten zur Feststellung dieser Kompetenzen erläutert.

5.3.1 Berufsausbildung

Für Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber oder Geduldete, die eine Berufsausbildung beginnen möchten, kann eine sog. **Einstiegsqualifizierung (EQ)** in Frage kommen. Diese bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer potentiellen Auszubildenden über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden (siehe auch Kapitel 7.1.1).

Um vorhandene berufsfachliche Kenntnisse festzustellen oder solche zu vermitteln, kann auch **eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)** erfolgen. Diese wird von oder bei einem Arbeitgeber durchgeführt und darf die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Es ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde und kein weiteres Zustimmungsverfahren bei der BA erforderlich. Jedoch muss die Maßnahme bei der zuständigen Agentur für Arbeit vorher beantragt werden. Eine Teilnahme ist grundsätzlich erst nach Ablauf der dreimonatigen Wartezeit möglich. Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist, ist die Teilnahme ohne Einhaltung einer Wartezeit möglich. Darunter fallen z. B. Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber aus den Herkunftsstaaten Syrien, Iran, Irak und Eritrea (siehe auch Kapitel 7.1.2).

Weitere Informationen zur Ausbildung von Flüchtlingen finden Sie auch hier:

- <https://www.bq-portal.de/de/seiten/fluechtlinge-berufliche-qualifikationen-einschaetzen-und-anerkenntnen>
- <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdu5/~edisp/16019022dstbai771709.pdf>
- <http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge-ausbildung>
- <http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/gefluechtete-als-auszubildende>

5.3.2 Kompetenzfeststellung bei Berufserfahrung

Personen, die bereits über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung in der Pflege verfügen, können eine Verkürzung ihrer Altenpflegeausbildung um ein Jahr beantragen, sofern sie eine sogenannte **Kompetenzfeststellung** erfolgreich absolviert haben.⁴

Derzeit gibt es eine ganze Reihe verschiedener Methoden für die Feststellung von Kompetenzen, jedoch ohne geregelte Standards.

Der Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat eine Praxishandreichung zu „Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund“ erarbeitet. Dieses Dokument enthält aktuelle Verfahren aus dem Förderprogramm des IQ-Netzwerks, die sich für den Einsatz bei Agenturen für Arbeit, Jobcentern und Arbeitsmarktakteuren und für die Zielgruppe der Asylsuchenden und Flüchtlinge ohne formalen Abschluss eignen.

Die Praxishandreichung kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

↑ http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/160314_Praxishandreichung_KFV.pdf

Weitere Informationen zu Qualitätsstandards und Arbeitshilfen zur Kompetenzfeststellung finden Sie hier:

↑ <http://www.migranet.org/publikationen-presse/kompetenzfeststellung>

↑ <http://www.netzwerk-iq.de/publikationen/fachpublikationen/kompetenzfeststellung.html>

Ein Beispiel:

Bei der Kompetenzfeststellung für Altenpflegekräfte in Rheinland-Pfalz⁵ werden sowohl fachliche als auch berufsübergreifende Kompetenzen in konkreten beruflichen Situationen anhand von vorher festgelegten Kriterien erfasst. Die Feststellung besteht aus

- einer Selbsteinschätzung der Teilnehmenden,
- der Beantwortung von berufsbezogenen Aufgabenstellungen in einem schriftlichen und einem mündlichen Teil in einer Altenpflegeschule sowie
- einer praktischen Arbeitsprobe in einer Pflegeeinrichtung.

Die Aufgabenstellungen basieren auf den Kompetenzen des Rahmenlehrplans Rheinland-Pfalz für die Ausbildung zur

Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung dienen als fachliche Entscheidungsgrundlage für die zuständige Stelle zur Genehmigung der Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr.

5.3.3 Projekte zur Ausbildung und zum Berufseinstieg in die Altenpflege

In Baden-Württemberg gibt es eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin bzw. zum Altenpflegehelfer für Migranten und Flüchtlinge, deren deutsche Sprachkenntnisse noch nicht ausreichen, um eine Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen. Innerhalb von zwei Jahren werden deutsche Sprachkenntnisse (Niveau B2) und berufliche Kompetenzen an der Berufsfachschule für Altenpflegehilfe vermittelt.

Ziel der Ausbildung ist es

- die Deutschkenntnisse von Menschen mit Migrationshintergrund so zu fördern, dass sie den sprachlichen Anforderungen im Kontext des Berufslebens entsprechen, und
- berufliche Handlungskompetenzen zu erwerben, um vor allem bei der Pflege alter Menschen personen- und situationsbezogen mitzuwirken und diese in der individuellen Tagesgestaltung zu unterstützen.

Verhältnis zwischen Theorie und Praxis

Insgesamt beinhalten die theoretische Ausbildung 1.440 Stunden und die praktische Ausbildung mindestens 1.600 Stunden.

Ausbildungsvergütung

Es ist eine angemessene Ausbildungsvergütung zu vereinbaren. Bei Personen aus Drittländern ist mit der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit zu regeln, welche Ausbildungsvergütung zur Sicherung des Lebensunterhalts erforderlich ist.

Ausbildungsvertrag

Die Ausbildung kann aufnehmen, wer einen Ausbildungsvertrag mit einer stationären Einrichtung der Altenpflege schließt und die Voraussetzungen für die Berufsfachschule für Altenpflegehilfe erfüllt.

4 http://nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/download/nq_ap/inbas_kompetenzfeststellung_in_der_altenpflege.pdf

5 http://nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/download/nq_ap/inbas_kompetenzfeststellung_in_der_altenpflege.pdf

Voraussetzungen

(1) Voraussetzungen für die Aufnahme in die zweijährige Berufsfachschule für Altenpflegehilfe sind:

- 4. der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsstand (bei fehlenden Unterlagen ist eine eidesstattliche Versicherung abzugeben),
- 5. der Nachweis der gesundheitlichen Eignung zur Ausübung des Berufes durch ein ärztliches Zeugnis,
- 6. der Ausbildungsvertrag mit einem von der Schule als geeignet angesehenen Träger einer Einrichtung der Altenhilfe,
- 7. nachgewiesene Sprachkenntnisse auf dem Sprachniveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens.

(2) Im Einzelfall kann eine Zulassung zur Ausbildung auch ohne Hauptschulabschluss genehmigt werden, wenn die Schule zu einer positiven Eignungsprognose kommt.

Nach erfolgreichem Abschluss der zweijährigen Altenhilfeausbildung ist eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung möglich.

Die folgende Tabelle enthält die Adressen der Berufsfachschulen, die eine zweijährige Altenpflegehilfeausbildung für Migranten anbieten bzw. dies planen.

Tabelle 8: Öffentliche und private Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe in Baden-Württemberg

Regierungspräsidium Stuttgart	Regierungspräsidium Karlsruhe	Regierungspräsidium Tübingen
Öffentliche zweijährige Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe		
Mathilde-Planck-Schule Ludwigsburg Römerhügelweg 53, 71636 Ludwigsburg Tel.: +49 7141 4449-202	Augusta-Bender-Schule Mosbach Schillerstr. 2, 74821 Mosbach Tel.: +49 6261 89085-0	Valckenburgschule Ulm Valckenburgerufer 21, 89073 Ulm Tel.: +49 731 92038-0
Fritz-Ruoff-Schule Nürtingen Albert-Schäffle-Str. 7, 72622 Nürtingen Tel.: +49 7022 93292-0		
Peter-Bruckmann-Schule Heilbronn Alfred-Finkbeiner-Str. 2, 74072 Heilbronn Tel.: +49 7131 39043-300		
Private zweijährige Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe		
Eigenbetrieb leben & wohnen Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe Industriestraße 28, 70565 Stuttgart Tel.: +49 711 216 805 11	maxQ im bfw – Unternehmen für Bildung Redtenbacherstraße 5, 76133 Karlsruhe Tel.: +49 721 205 99 21	
Berufsfortbildungswerk (bfw) Bildungszentrum Stuttgart Kleemannstraße 8, 70372 Stuttgart Tel.: +49 711 553 880	maxQ im bfw – Unternehmen für Bildung Gaisbergstraße 11–13, 69155 Heidelberg Tel.: +49 6221 654 100	
Kolping Bildungszentrum Stuttgart Rosensteinstraße 30, 70191 Stuttgart Tel.: +49 711 217 439 30		
USS impuls gGmbH Etzelstraße 34, 74076 Heilbronn Tel.: +49 7131 15533-0		

Quelle: Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg, Stand 24.06.2016.

Unterstützung und Beratung sowohl für internationale Fachkräfte und Flüchtlinge als auch für Unternehmen der Sozialwirtschaft bietet das **Welcome Center Sozialwirtschaft** in Stuttgart (↑ <http://welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/>). Das Welcome Center entwickelt in mehreren Regionen Baden-Württembergs Modellprojekte, in denen Flüchtlinge für Ausbildungen gewonnen und in ihrem Entwicklungsweg begleitet werden. Für folgende Ausbildungen gibt es Angebote:

- Ausbildung zur/-m Altenpfleger/-in
- Ausbildung zur/-m Hauswirtschafter/-in
- Ausbildung zur/-m Gesundheits- und Krankenpfleger/-in

Nach den bisherigen Erfahrungen lassen sich folgende Projektschritte darstellen, die sich auf einen Zeitraum von viereinhalb bis fünf Jahren beziehen:

1. Phase: Akquise, Clearing und Förderung bis mindestens Sprachniveau A2
2. Phase: Zweijährige Berufsqualifizierung in dem jeweiligen Berufsfeld mit integrierter Sprachförderung bis Sprachniveau B2
3. Phase: Fachkraftausbildung (bei erfolgreichem Abschluss der 2. Phase erfolgt der Einstieg in das 2. Ausbildungsjahr)

Zielgruppen

In dem Projekt werden Flüchtlinge, auch in Duldung und Gestattung mit Zugangserlaubnis zu Beschäftigung, gesucht, die Interesse an den genannten Arbeitsfeldern haben.

Träger des Bildungsangebots:

Diakonisches Werk Württemberg in Kooperation mit dem **Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg**

Heilbronner Str. 180, 70191 Stuttgart

↑ <http://welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/fluechtlinge-in-ausbildung/>

Für Unternehmen bietet das Welcome Center Sozialwirtschaft eine Reihe von Schulungs- und Beratungsangeboten an, die die Einrichtungen über den gesamten Prozess von der Bedarfsanalyse über die Auswahl und Vorbereitung, Ausbildung, Einarbeitung und Integration von internationalen Fachkräften begleiten (siehe Abbildung 6).

Folgende Schulungsmodule werden angeboten:

- Modul I: Bedarfsanalyse
- Modul II: Anerkennung
- Modul III: Qualifizierung
- Modul IV: Willkommenskultur
- Modul V: Rechtlicher Rahmen und Ethik
- Modul VI: Prozessbegleitung

Unter der Überschrift „Integrationsmanagement und Willkommenskultur“ werden interkulturelle Trainings am Prozessbeginn, in Prozessbegleitung und in Teams angeboten.

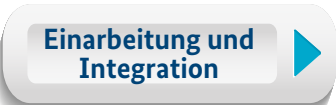
Weitere Informationen zu den Schulungsinhalten finden sich unter

↑ <http://welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/unser-angebot-fuer-unternehmen/>

Abbildung 6: Welcome Center Sozialwirtschaft – Beratungsprozess



<ul style="list-style-type: none"> • Größe der Einrichtung, Anzahl Mitarbeiter • Branche • Wie viele Mitarbeitende gesucht? • Wohnraumsituation • Personalverantwortliche/ Prozessverantwortliche? • Kriterien für Prozess der Fachkraftgewinnung formulieren: Was will ich ausgeben? Investieren? Welche Ressourcen sind vorhanden? Wie lang habe ich Zeit? • Vorhandene Maßnahmen zur Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderung an Fachkraft/ Stellenbeschreibung: Ausbildung, soft skills, Zusatzqualifikationen, Berufserfahrung ... • Wie finde ich geeignete Bewerber? • Wo findet die Bewerberauswahl statt? • Möglichkeit zur Probearbeit? • Fördermöglichkeiten? • Welche Arbeits-/Personalvermittler gibt es? – Konditionen? • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Wer sind die zuständigen Stellen? • Was ist für Anerkennung nötig (nur Sprache, Nachqualifizierung)? • Sprache: welche Anbieter gibt es? • Nachqualifizierung: in welcher Form (Praktikum, Nachprüfung...), wo möglich? • Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten • Was ist aufenthaltsrechtlich zu beachten? • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Öffnungsprozesse anregen • Diversity Management • Entwicklung einer inklusiven Willkommenskultur • Wer unterstützt hierbei: Dienstleister, Angebote... • Fördermöglichkeiten • ...
--	--	--	---



<ul style="list-style-type: none"> • Will ich ins Ausland? • Wie sind die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen? • Familiennachzug? • Welche Aufgaben erwarte ich? • Brauche ich eine Anerkennung meiner Berufsqualifikation? • Welche Sprachkenntnisse habe ich? • Welche Möglichkeiten zum Spracherwerb kann ich nutzen? • Kriterien für die Stelle: Welches Tätigkeitsprofil wünsche ich mir? Wie viel will ich verdienen? • Wo will ich hin? Stellenumfang? • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Erwartungen an KMU und Stellenbeschreibung sind vorhanden? • Entspricht die Berufstätigkeit dem Berufsbild aus dem Herkunftsland? • Was bietet mir der Arbeitgeber im Vergleich zu anderen? • Fördermöglichkeiten? • Probearbeit erwartet? • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Wer sind die zuständigen Stellen? • Was ist für Anerkennung nötig (nur Sprache, Nachqualifizierung)? • Sprache: welche Anbieter gibt es? • Nachqualifizierung: in welcher Form (Praktikum, Nachprüfung...), wo möglich? • Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten • Was ist aufenthaltsrechtlich zu beachten? • 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffnungsprozess • Wer unterstützt hierbei: Dienstleister, Angebote... • Für was gibt es Förderung? • Fördermöglichkeiten • Soziales Umfeld, Migrantenvereine, Familiennachzug • Begleitung im interkulturellen Integrationsprozess • Erarbeiten von z. B. kultursensiblen Pflegeaspekten • weiterführende Beratungsangebote • ...
---	--	---	---



* Internationale Fachkräfte

6. Deutsche Sprachkenntnisse für Pflegeberufe

Für eine Tätigkeit in der Altenpflege wird ein Sprachniveau von „B2“ gefordert. Bei dieser Anforderung handelt es sich um eine Niveaubeschreibung nach dem sogenannten Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Der Referenzrahmen gliedert sich in sechs Kompetenzstufen von Anfänger (A) bis Experte (C):

Die Kompetenzstufe B2 beschreibt somit ein recht fortgeschrittenes Sprachniveau mit selbstständiger Anwendung:

„[Der/Die Lernende] kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.“

Quelle: <http://www.europaescher-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>

Gute allgemeine Sprachkenntnisse reichen allerdings für viele Branchen und Berufe nicht aus, so dass auch berufsbezogene und fachsprachliche Kenntnisse sehr wichtig sind. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) Kurse zur berufsbezogenen Sprachförderung an. Das sogenannte ESF-BAMF-Programm verbindet Deutschkurse mit beruflicher Qualifizierung und steht auch Personen offen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis sind, aber über noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse für den Arbeitsalltag verfügen.

Ab 01. Juli 2016 erweitert der Bund zudem das Angebot an berufsbezogener Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund. Diese berufsbezogene Sprachförderung baut unmittelbar auf den Integrationskursen auf. Neben allgemeinsprachlichen und berufsbezogenen Basismodulen soll auch ein Spezialmodul zum Pflegebereich fachspezifische Inhalte vermitteln.

Die Kurse werden bundesweit organisiert und von Bildungsträgern wie z. B. der Volkshochschule durchgeführt.

Weitere Informationen zum ESF-BAMF-Programm sowie eine Liste der berechtigten Träger und deren Kooperationspartner finden Sie hier:

↑ <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Bundesprogramm-45a/bundesprogramm-45a-node.html>

Weitere Informationen zu berufsbezogener Sprachförderung finden Sie auch in der KOFA Handlungsempfehlung:

↑ <http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/berufsbezogene-sprachfoerderung>

Der Sprachtestanbieter telc bietet zudem eine Sprachprüfung „telc Deutsch B1-B2 Pflege“ an, die sich speziell an Pflegekräfte in der Alten- und Krankenpflege richtet, die zur Ausübung ihres Berufes deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 oder B2 nachweisen müssen.

Entsprechende Kurse, die mit dieser speziellen Sprachprüfung enden, bieten u. a. die Carl Duisberg Centren oder auch die regionalen Volkshochschulen an. Weitere Informationen finden Sie hier:

↑ <http://www.carl-duisberg-deutschkurse.de/index.php?id=2330>
oder bei Ihrer örtlichen Volkshochschule.

Im Rahmen eines ESF-geförderten Projektes hat der Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband ein Curriculum „**Fachsprache Deutsch in der Altenpflege (FaDA)**“ entwickelt. Die Qualifizierung richtet sich insbesondere an Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte mit Migrationshintergrund.

Nähere Informationen

AWO Bundesverband e.V.

Heinrich-Albertz-Haus

Blücherstr. 62/63, 10961 Berlin

↑ <http://fada.awo.org/fileadmin/Flyer%20Fachsprache%20Deutsch.pdf>

Auf der Grundlage der Sprach-Bedarfsermittlung in der stationären Altenpflege (Interviews, Hospitationen) wurden acht Module entwickelt, die thematisch an die Aufgaben- und Handlungsfelder in der Altenpflege anknüpfen:

- Modul 1: Betriebs- und Arbeitsabläufe
- Modul 2: Multikulturelles Team
- Modul 3: Pflegerische Versorgung: Unterstützung der Bewohner/-innen im Alltag
- Modul 4: Pflegerische Versorgung: Behandlungspflege
- Modul 5: Kooperation mit Angehörigen
- Modul 6: Kooperation mit externen Akteuren
- Modul 7: Qualitätssicherung
- Modul 8: Selbstpflege

Die Schulungen werden in Kleingruppen von sechs bis zehn Teilnehmenden durchgeführt.

7. Fördermöglichkeiten für Flüchtlinge und Unternehmen

Anerkannte Flüchtlinge haben zu allen regulären Angeboten der Arbeitsmarktförderung Zugang. Für Asylbewerber und Geduldete sind Fördermöglichkeiten nur eingeschränkt möglich.

Im Folgenden werden verschiedene Fördermöglichkeiten sowohl für Flüchtlinge als auch für Unternehmen vorgestellt.

7.1 Einstiegsqualifizierung (EQ)

Eine Einstiegsqualifizierung bietet jungen Menschen die Möglichkeit, sich in einem Betrieb auf eine mögliche Berufsausbildung vorzubereiten. Ebenso können sich Arbeitgeber über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten ein Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten von potentiellen Auszubildenden machen. Die Betriebe können so Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, bevor diese in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet sind. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden.

Flüchtlinge können unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus an einer Einstiegsqualifizierung teilnehmen. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt. Vor Beginn der Maßnahme muss aber eine Arbeitserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde eingeholt werden.

Für Arbeitgeber bietet die Agentur für Arbeit eine finanzielle Unterstützung. Diese kann unter bestimmten Voraussetzungen auch die Ausbildungsvergütung bezuschussen. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung **vor Beginn der Ausbildung** bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Sofort	Anspruch erst bei Aufnahme einer Ausbildung (Wartezeit drei Monate)	Sofort

7.2 Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)/Betriebspraktikum

Eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bietet die Möglichkeit, berufsfachliche Kenntnisse sowie weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten des potentiellen Auszubildenden einzuschätzen. Sie wird in einem Betrieb unter Aufsicht und Betreuung einer Fachkraft durchgeführt und darf eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten.

Vor Beginn der Maßnahme muss diese bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte der örtlichen Arbeitsagentur entscheiden dann über das Vorliegen der Fördervoraussetzungen und die Notwendigkeit der Teilnahme.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)/Betriebspraktikum	Sofort	Nach drei Monaten	Nach drei Monaten

7.3 Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)

Die Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge“ richtet sich an Asylbewerber/-innen sowie Geduldete mit Arbeitsmarktzugang und anerkannte Flüchtlinge.

Ziel der Maßnahme ist es, berufliche Kompetenzen im Echtbetrieb bei einem Arbeitgeber zu identifizieren und sie für eine Beschäftigung in Deutschland vorzubereiten. Die Maßnahme umfasst daher auch Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt, Unterstützung im Bewerbungsprozess sowie Vermittlung von ersten oder vertiefenden berufsbezogenen Sprachkenntnissen. Sie dauert insgesamt zwölf Wochen, von denen ca. drei Wochen der Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse dienen und sechs Wochen für die Erprobung bei einem Arbeitgeber vorgesehen sind.

Ansprechpartner ist die örtliche Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Über den individuellen Zugang zur Maßnahme „PerF“ entscheiden die örtlichen Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte in jedem Einzelfall.

Die Beantragung der AsA bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter ist zunächst auf Maßnahmen befristet, die bis zum 30. September 2018 beginnen.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)	Sofort	Sofort	Sofort

7.4 Assistierte Ausbildung (AsA)

Die Assistierte Ausbildung (AsA) richtet sich vorwiegend an lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die vor und während der Ausbildungszeit Unterstützung benötigen. Ihnen wird ein Ausbildungsbegleiter von einem Bildungsdienstleister an die Seite gestellt, der sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, während der Ausbildung und beim Übergang in den Beruf unterstützt. Ziel ist der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung. Um dies zu erreichen, werden den Auszubildenden fachliche und kommunikative Nachhilfe, Alltagshilfen sowie Kurse zum interkulturellen Verständnis angeboten.

Betriebe, die jungen Menschen ohne oder mit schwachem Schulabschluss oder mit Migrationshintergrund eine Ausbildung anbieten, werden ebenfalls unterstützt. Sie erhalten erforderliche Hilfestellungen bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung sowie Begleitung im Betriebsalltag zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses von einem beauftragten Bildungsträger.

Ansprechpartner sind die örtliche Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Der Antrag für eine AsA wird durch den Ausbildungsbetrieb oder den Auszubildenden an die örtliche Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter gestellt. Bei Bewilligung wird die Dienstleistung durch einen Bildungsträger erbracht, der von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter beauftragt wird. Die Teilnahme kann zu jedem Zeitpunkt der betrieblichen Ausbildung, aber auch im Voraus beginnen.

Für Arbeitgeber ist die AsA kostenlos. Die Kosten werden vollständig durch die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter getragen. Die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis bleiben unberührt.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Assistierte Ausbildung (AsA)	Sofort	Nach drei Monaten	Nach 15 Monaten ununterbrochenem rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland

7.5 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) richten sich an Jugendliche, die besonderer Hilfe bedürfen. Durch Förderung des Erlernens von Fachtheorie, Fachpraxis, Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten sowie durch sozialpädagogische Begleitung sollen die Aufnahme, Fortsetzung sowie ein erfolgreicher Abschluss oder das erfolgreiche Absolvieren einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung ermöglicht werden.

Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen über betriebs- und ausbildungsübliche Inhalte hinausgehen. Das Angebot umfasst daher neben Nachhilfe- und Sprachunterricht auch eine sozialpädagogische Begleitung sowie Unterstützung bei Problemen im sozialen Umfeld.

Die Auszubildenden erhalten einen individuell zugeschnittenen Förderplan. Der Nachhilfeunterricht erfolgt in kleinen, möglichst homogenen Gruppen und im Regelfall außerhalb der Arbeits- und Berufsschulzeiten. Der Unterricht wird durch erfahrene Ausbilder sowie Lehr- und Fachkräfte gestaltet.

Ausbildungsbetriebe können unter bestimmten Bedingungen ebenfalls unterstützt werden, wenn sie z. B. förderungsbedürftige junge Menschen mit Sprach- und Bildungsdefiziten betrieblich ausbilden. Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit entwickeln für die betreffenden Unternehmen individuelle Maßnahmenpakete. Diese Maßnahmen (z. B. Deutschunterricht) werden von externen Bildungsträgern umgesetzt. Die Kosten der Maßnahmen werden vollständig durch die Agenturen für Arbeit getragen.

Ansprechpartner sind die lokale Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Der Antrag für die abH wird durch das Unternehmen oder den Auszubildenden an die örtliche Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter gestellt.

Bei Bewilligung wird die Dienstleistung durch einen Bildungsträger erbracht, der von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter beauftragt wird.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	Sofort	Kein Anspruch	Nach 15 Monaten rechtmäßigem Aufenthalt

7.6 Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

Die „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) wird seit 2006 von der Agentur für Arbeit gefördert. Sie steht Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen zur Verfügung und dient als eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung.

Wenn geringqualifizierte Beschäftigte an einer Weiterbildung teilnehmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führt (z. B. Umschulungen oder Vorbereitungslehrgänge auf Externen- und Nichtschülerprüfungen) und deswegen keine Arbeitsleistung erbringen können, kann für solche weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten ein Arbeitsentgeltzuschuss von der Agentur für Arbeit gewährt werden.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein von der Agentur für Arbeit. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen. Die notwendigen Lehrgangskosten können den Arbeitnehmern ganz oder teilweise erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den zusätzlich entstehenden übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrtkosten) gewährt werden.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)	Sofort	Nach drei Monaten	Sofort

7.7 Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist eine staatliche Förderung für Auszubildende und Teilnehmer einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die auf eine Unterbringung außerhalb des Elternhauses angewiesen sind. Damit soll ihnen eine weitere finanzielle Grundlage für den eigenen Lebensunterhalt gewährt werden, da die Ausbildungsvergütung hierfür alleine oft nicht ausreicht.

Die BAB ist für Unternehmen kostenlos. Die Kosten werden von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter übernommen.

Die Höhe der BAB hängt von der Höhe der Ausbildungsvergütung, den anfallenden Fahrtkosten und den monatlichen Mietkosten ab. Wie hoch die BAB ausfällt, können Sie gemeinsam mit Ihrem Auszubildenden mit Hilfe des BAB-Rechners ermitteln.

Alle anerkannten Ausbildungsberufe sind grundsätzlich förderfähig, wenn ein Ausbildungsvertrag vorliegt. Ausbildungen, die mit einem Studium verbunden sind (etwa im Rahmen dualer Studiengänge), werden nicht gefördert. BAB kann in der Regel nur für die erste Ausbildung beantragt werden, nur unter engen Voraussetzungen auch für Zweitausbildungen. Zudem können auch Teilnehmer berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen, wie der Einstiegsqualifizierung, BAB erhalten.

Der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe wird bei der lokalen Agentur für Arbeit gestellt, in deren Bezirk der Auszubildende den Wohnsitz beziehungsweise den gewöhnlichen Aufenthalt hat. Die zuständige Arbeitsagentur kann sich also von ihrer örtlichen Agentur für Arbeit unterscheiden. Die zuständigen Sachbearbeiter prüfen den Antrag des Auszubildenden und entscheiden bei Gewährung über die Höhe der BAB.

Die Förderung kann mit Beginn der Berufsausbildung beziehungsweise der berufsvorbereitenden Maßnahme gewährt werden. Wird die BAB erst nach Beginn der Berufsausbildung oder der berufsvorbereitenden Maßnahme beantragt, wird sie rückwirkend maximal bis zu dem Monat ausbezahlt, in dem der Antrag gestellt wurde.

Ein Antrag kann jederzeit gestellt werden.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	Sofort	Kein Anspruch	Nach 15 Monaten rechtmäßigem Aufenthalt

7.8 Berufsbezogene Deutschförderung – ESF-BAMF-Programm

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) Kurse zur berufsbezogenen Sprachförderung an. Das sogenannte ESF-BAMF-Programm verbindet Deutschkurse mit beruflicher Qualifizierung und steht auch Personen offen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis sind oder sich in einem Anerkennungsverfahren für ihren Berufs- oder Ausbildungsabschluss befinden, aber über noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse für den Arbeitsalltag verfügen.

Liegt bereits ein Beschäftigungsverhältnis vor, kann der Arbeitnehmer an Spezialmodulen der nationalen berufsbezogenen Sprachförderung teilnehmen, sofern noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse vorliegen, um den Arbeitsalltag zu bewältigen. Für den Arbeitnehmer besteht dann ein Kostenbeitrag von 50% pro Unterrichtseinheit. Die Zahlung des Kostenbeitrags kann auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

Ab 01. Juli 2016 erweitert der Bund das Angebot an berufsbezogener Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund. Neben allgemeinsprachlichen und berufsbezogenen Basismodulen soll auch ein Spezialmodul zum Pflegebereich fachspezifische Inhalte vermitteln.⁶

Die Kurse werden bundesweit organisiert und von Bildungsträgern wie z. B. der Volkshochschule durchgeführt.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber /-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
ESF-BAMF-Programm	Sofort	Sofort	Sofort

7.9 „Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ (JuFA) in Baden-Württemberg

Das Land Baden-Württemberg hat 2015 mit ESF-Mitteln ein Förderprogramm „Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ (JuFA) eingerichtet. Die Förderung richtet sich an förderungsbedürftige junge Flüchtlinge aus dem Rechtskreis SGB III,

- vorrangig unter 25 Jahren,
- ohne Ausbildung,
- die grundsätzlich für eine Ausbildung geeignet und ohne die Förderung eine Ausbildung nicht beginnen oder erfolgreich durchführen können,
- mit Ausbildungswunsch/-alternativen im dualen Bereich,
- mit einem Sprachstand, der den Beginn und die Durchführung einer regulären Berufsausbildung zulassen (in der Regel B1-Niveau),
- die zu Beginn der Maßnahme nicht zum förderungsfähigen Personenkreis nach § 59 SGB III zählen. Dazu gehören „junge Flüchtlinge“, vorrangig aus folgendem Personenkreis:
 - § 8 Abs. 2 Nr. 2 BAföG z. B. mit einer Aufenthaltserlaubnis nach §§ 25 Abs. 3, Abs. 4 Satz 2, Abs. 5 AufenthG;
 - § 60a AufenthG – Geduldete;
 - darüber hinaus können auch Ausländer mit Aufenthaltsgestattung nach § 55 Asylverfahrensgesetz eine Förderung erhalten.

Das Projekt verfolgt das Ziel, den genannten Zielgruppen den Weg in eine Ausbildung zu ermöglichen und sie durch gezielte Förderung und Assistenz zu unterstützen, damit sie einen Berufsabschluss erwerben können.

Das Modellprojekt „Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ besteht aus einer Vorbereitungsphase, die die Teilnehmenden durch intensive sprachliche, psychologische und sozialpädagogische Betreuung befähigen soll, erfolgreich in eine betriebliche Ausbildung einzumünden. Während der Ausbildung soll diese Betreuung fortgeführt werden. Nicht nur die Teilnehmenden sollen begleitet werden, sondern auch die ausbildenden Betriebe sollen eine auf den besonderen Personenkreis zugeschnittene Unterstützung in Anspruch nehmen können.

6 <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Bundesprogramm-45a/bundesprogramm-45a-node.html>

Der erste Förderzeitraum hat am 01. Februar 2016 begonnen und endet am 31. Januar 2018. Sofern die Rahmenbedingungen es zulassen, ist eine Option vom 01. Februar 2017 bis 31. Januar 2019 für einen zusätzlichen Ausbildungsjahrgang geplant (Start der Ausbildung im Herbst 2017).

Weitere Informationen unter

↑ http://www.esf-bw.de/esf/uploads/media/Ausschreibung_JuFa_17.08.2015_01.pdf

7.10 Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)

Voraussichtlich ab August 2016 werden die Integrationskurse um eine sogenannte KompAS-Maßnahme ergänzt. In dieser Maßnahme sollen eine Kompetenzfeststellung sowie frühzeitige Aktivierung von Asylberechtigten und Flüchtlingen erfolgen. Der Integrationskurs wird um Elemente der Arbeitsförderung erweitert, um den Teilnehmern eine spätere Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.

Weitere Informationen zu dieser Maßnahme liegen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Broschüre (15. Juni 2016) noch nicht vor.

7.11 Eingliederungszuschüsse für Unternehmen

Unternehmen können einen Eingliederungszuschuss von der Bundesagentur für Arbeit erhalten, wenn sie Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer einstellen, die (noch) nicht über die erforderlichen beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. Dies gilt ebenfalls für die Einstellung von Flüchtlingen, wenn alle sonstigen Fördervoraussetzungen und die aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Die Leistungen sind vor Abschluss des Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in deren Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihren/seinen Wohnsitz hat. Bei den Eingliederungszuschüssen handelt es sich um Ermessensleistungen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

8. Anhang

8.1 Adressen und Internetadressen der für die Altenpflege zuständigen obersten Landesbehörden

Tabelle 9: Oberste Landesbehörden mit Zuständigkeit Altenpflegeausbildung

Bundesland	Ministerien, Behörden und Internetadressen	
Baden-Württemberg	Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Schellingstraße 15, 70174 Stuttgart	Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Thouretstraße 6, 70173 Stuttgart
	www.sm.baden-wuerttemberg.de , www.km-bw.de	
Bayern	Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege Rosenkavalierplatz 2, 81925 München	Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst Salvatorstraße 2, 80333 München
	www.stmgp.bayern.de , www.km.bayern.de	
Berlin	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Oranienstraße 106, 10969 Berlin	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Bernhard-Weiß-Straße 6, 10178 Berlin
	www.berlin.de/sen/gessoz , www.berlin.de/sen/bjw	
Brandenburg	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam	
	www.masf.brandenburg.de	
Bremen	Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen Bahnhofplatz 29, 28195 Bremen	
	www.soziales.bremen.de	
Hamburg	Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburger Institut für Berufliche Bildung Hamburger Straße 131, 22083 Hamburg	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Billstraße 80, 20539 Hamburg
	www.hibb.hamburg.de , www.hamburg.de/bgv	
Hessen	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Dostojewskistraße 4, 65187 Wiesbaden	
	www.soziales.hessen.de	
Mecklenburg-Vorpommern	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Werderstraße 124, 19055 Schwerin	
	www.regierung-mv.de	
Niedersachsen	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2, 30159 Hannover	Niedersächsisches Kultusministerium Schiffgraben 12, 30159 Hannover
	www.ms.niedersachsen.de , www.mk.niedersachsen.de	
Nordrhein-Westfalen	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf	
	www.mgepa.nrw.de	
Rheinland-Pfalz	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Bauhofstraße 9, 55116 Mainz	Ministerium für Bildung Mittlere Bleiche 61, 55116 Mainz
	www.msagd.rlp.de , www.bm.rlp.de	
Saarland	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Franz-Josef-Röder-Straße 23, 66119 Saarbrücken	
	www.saarland.de	
Sachsen	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Albertstraße 10, 01097 Dresden	Sächsisches Staatsministerium für Kultus Carolaplatz 1, 01097 Dresden
	www.sms.sachsen.de , www.smk.sachsen.de	

Bundesland	Ministerien, Behörden und Internetadressen	
Sachsen-Anhalt	Ministerium für Arbeit und Soziales Turmschanzenstraße 25, 39114 Magdeburg www.ms.sachsen-anhalt.de , www.mk.sachsen-anhalt.de	Kultusministerium Turmschanzenstraße 32, 39114 Magdeburg
Schleswig-Holstein	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung Adolf-Westphal-Straße 4, 24143 Kiel www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/VIII/viii_node.html	
Thüringen	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Werner-Seelenbinder-Straße 6, 99096 Erfurt www.thueringen.de/th7/tmasgff/ , www.thueringen.de/th2/tmbjs/	Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Werner-Seelenbinder-Straße 7, 99096 Erfurt

Quelle: BMFSFJ 2014: 56 ff.

https://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Altenpflegeausbildung-Brosch_C3_BCre,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

8.2 Ansprechpartner für berufliche Anerkennung

Tabelle 10: Ansprechpartner für berufliche Anerkennung von Altenpflegern/-innen nach Bundesland

Bundesland	Name/Adresse der Stelle	Ansprechpartner
Baden-Württemberg	Regierungspräsidium Stuttgart – Landesprüfungsamt für Medizin und Pharmazie und Approbationswesen Nordbahnhofstraße 135, 70191 Stuttgart Tel.: +49 711 904 350 00, Fax: +49 711 904 350 10 E-Mail: poststelle@rps.bwl.de https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Gesundheit/Seiten/Auslaendische_Abschluesse_Akad.aspx	Herr Norbert Möllmann Tel.: +49 711 904-39220 E-Mail: norbert.moellmann@rps.bwl.de
Bayern	Regierung von Oberfranken – Sachgebiet 55.2 Postfach 11 01 65, 95420 Bayreuth www.regierung.oberfranken.bayern.de/gesundheitschutz/gesundheitschutz/berufsrecht_nicht_akad_heilberufe.php	Frau Julia Pohl – Sachgebiet 55.2 Tel.: +49 921 604-1561 Fax: +49 921 604-4561 E-Mail: julia.pohl@reg-ofr.bayern.de Formulare www.regierung.oberfranken.bayern.de/service/download/formulare/gesundheitschutz/gleichwertigkeitsanerkennung.php
Berlin	Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin Fehrbelliner Platz 1, 10707 Berlin Tel.: +49 30 90229-0 E-Mail: poststelle@lageso.berlin.de www.berlin.de/lageso	Herr Kai Friedrich Tel.: +49 30 90229-2127 E-Mail: kai.friedrich@lageso.berlin.de Frau Monika Klein Tel.: +49 30 902290-2135 E-Mail: monika.klein@lageso.berlin.de
Brandenburg	Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg Lipezker Straße 45, Haus 5, 03048 Cottbus Tel.: +49 355 2893 0 E-Mail: post@lasv.brandenburg.de www.lasv.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.264235.de	Frau Sylvia Doehler T.: +49 355 2893-231 E-Mail: sylvia.doehler@lasv.brandenburg.de
Bremen	Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport Bahnhofplatz 29, 28195 Bremen www.soziales.bremen.de	Frau Sabine Nowack Tel.: +49 421 361-2886 E-Mail: Sabine.Nowack@soziales.bremen.de
Hamburg	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Billstraße 80, 20539 Hamburg Tel.: +49 40 42837-0, Fax: +49 40 427-310-086 E-Mail: gesundheitschutz@bgv.hamburg.de www.hamburg.de/bgv	Frau Katharina Kohlbach-Brückner Tel.: +49 40 42837-3786, Fax: +49 40 42837-3739 E-Mail: katharina.kohlbach-brueckner@bgv.hamburg.de Frau Vasilisa Schatschneider Tel.: +49 40 42837-3496 E-Mail: vasilisa.schatschneider@bgv.hamburg.de

Bundesland	Name/Adresse der Stelle	Ansprechpartner
Hessen	Regierungspräsidium Darmstadt Dezernat II 24 – Gesundheit, 64278 Darmstadt Tel.: +49 6151 12-0 Fax: +49 6151 12-6313 E-Mail: poststelle@rpda.hessen.de https://verwaltung.hessen.de/irj/RPDA_Internet?cid=dc9dac21686ef07d4d40600a862bfac7	Frau Iris Bublitz Tel.: +49 6151 12-5428 E-Mail: Iris.Bublitz@rpda.hessen.de Frau Jutta Emig Tel.: +49 6151 12-6140 (Montag bis Donnerstag) E-Mail: Jutta.Emig@rpda.hessen.de Frau Tanja Ester Tel.: +49 6151 12-5339 E-Mail: Tanja.Ester@rpda.hessen.de Herr Walter Hess Tel.: +49 6151 12-5082 E-Mail: Walter.Hess@rpda.hessen.de Frau Claudia Kraus Tel.: +49 6151 12-5276 (Dienstag bis Freitag) E-Mail: Claudia.Kraus@rpda.hessen.de Herr Andreas Siedentopf Tel.: +49 6151 12-5184 E-Mail: Andreas.Siedentopf@rpda.hessen.de
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales – Landesprüfungsamt für Heilberufe Erich-Schlesinger-Straße 35, 18059 Rostock Tel.: +49 381 33159-100, Fax: +49 381 33159-044 http://www.lagus.mv-regierung.de/LPH/Gesundheitsfachberufe/	Frau Kirsten Köhn Tel.: +49 381 331 59114 E-Mail: Kirsten.Koehn@lagus.mv-regierung.de
Niedersachsen	Landesamt für Soziales, Jugend und Familie – Außenstelle Lüneburg Auf der Hude 2, 21339 Lüneburg Tel.: +49 4131 150 Fax: +49 4131 1532 96 E-Mail: 4SL3@ls.niedersachsen.de www.soziales.niedersachsen.de	Kontaktformular und Antragsformular sind auf folgender Webseite verfügbar: www.soziales.niedersachsen.de/startseite/soziales-gesundheit/gesundheits-und-pflege/nichtaerztliche-heilberufe/anerkenntungsverfahren-von-im-ausland-abgeschlossenen-ausbildungen/anerkenntungsverfahren-von-im-ausland-abgeschlossenen-ausbildungen-101995.html
Nordrhein-Westfalen	Bezirksregierung Düsseldorf Landesprüfungsamt für Medizin, Pharmazie und Psychotherapie Am Bonneshof 35, 40474 Düsseldorf Tel.: +49 0211 475-4265 E-Mail: dez24.heilberufe@brd.nrw.de	
Rheinland-Pfalz	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (Standort Koblenz) Südallee 15–19, 56068 Koblenz Tel.: +49 261 120-0 E-Mail: poststelle@add.rlp.de www.add.rlp.de	Herr Dominik Gerke Tel.: +49 261 120-2759 E-Mail: dominik.gerke@addko.rlp.de
	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Reiterstr. 16, 76829 Landau	in Landau Herr Claus Pfaffmann Tel.: +49 6341 26-459 E-Mail: pfaffmann.claus@lsjv.rlp.de in Koblenz Frau Christa Strelow Tel.: +49 261 4041-272 E-Mail: strelow.christa@lsjv.rlp.de
Saarland	Landesamt für Soziales, Abteilung C (Referat C3/C4), Zentralstelle für Gesundheitsberufe Konrad-Zuse-Straße 11, 66115 Saarbrücken Tel.: +49 681 997843-04 Fax: +49 681 997843-99 E-Mail: lpa-zentralstelle@las.saarland.de www.saarland.de/SID-31B21414-CBAEC3AB/gesundheitsberufe.htm	

Bundesland	Name/Adresse der Stelle	Ansprechpartner
Sachsen	<p>Kommunaler Sozialverband Sachsen (KSV), Fachbereich I Thomasiusstraße 1, 04109 Leipzig Tel.: +49 341 1266-0 Fax: +49 341 1266-700 E-Mail: post@ksv-sachsen.de www.ksv-sachsen.de/home/ueber-den-ksv-sachsen/aufgabenbereiche/anererkennung-gesundheitsfachberufe</p>	<p>Frau Marion Zimmer Tel.: +49 341 1266-104 E-Mail: marion.zimmer@ksv-sachsen.de</p> <p>Frau Kati Bela-Heining Tel.: +49 341 1266-154 E-Mail: kati.bela-heining@ksv-sachsen.de</p> <p>Frau Carolin Heinicke Tel.: +49 341 1266-184 E-Mail: carolin.heinicke@ksv-sachsen.de</p>
Sachsen-Anhalt	<p>Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt Landesprüfungsamt für Gesundheitsberufe (Halle/Saale) Maxim-Gorki-Straße 7, 06114 Halle (Saale) Tel.: +49 345 514-3262, Fax: +49 345 514-3279 E-Mail: poststelle@lvwa.sachsen-anhalt.de www.lvwa.sachsen-anhalt.de/gesundheitsberufe</p>	
Schleswig-Holstein	<p>Landesamt für Soziale Dienste, Abteilung Gesundheitsberufe Adolf-Westphal-Straße 4, 24143 Kiel Tel.: +49 431 988-0, Fax: +49 431 988-5416 E-Mail: info@lasd.landsh.de www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/LASD/Aufgaben/Gesundheitsberufe/GesundheitsberufeHauptartikel.html</p>	<p>Frau Susanne Schmieden Tel.: +49 431 988-5592 E-Mail: Susanne.Schmieden@lasd.landsh.de</p>
Thüringen	<p>Thüringer Landesverwaltungsamt Weimarplatz 4, 99423 Weimar Tel.: +49 361 3770-0, Fax: +49 361 3773-7190 E-Mail: poststelle@tlvwa.thueringen.de www.thueringen.de/de/tlvwa/fachabteilungen/wirtschaft_gesundheit/oeffentlicher_gesundheitsdienst/</p>	<p>Frau Hella Müller Tel.: +49 361 3773-7328 E-Mail: hella.mueller@tlvwa.thueringen.de</p> <p>Frau Angelika Götze Tel.: +49 361 3773-7318 E-Mail: Angelika.Goetze@tlvwa.thueringen.de</p>

Quelle: Anerkennungsfinder <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/>

8.3 Übersicht zu den Fördermöglichkeiten für die einzelnen Flüchtlingsgruppen

Tabelle 11: Übersicht zu Fördermöglichkeiten für unterschiedliche Flüchtlingsgruppen

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Sofort	Anspruch erst bei Aufnahme einer Ausbildung (Wartezeit drei Monate)	Sofort
Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) / Betriebspraktikum	Sofort	Nach drei Monaten	Nach drei Monaten
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)	Sofort	Sofort	Sofort
Assistierte Ausbildung (AsA)	Sofort	Nach drei Monaten	Nach 15 Monaten ununterbrochenem rechtmäßigem Aufenthalt in Deutschland
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	Sofort	Kein Anspruch	Nach 15 Monaten rechtmäßigem Aufenthalt
Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)	Sofort	Nach drei Monaten	Sofort
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	Sofort	Kein Anspruch	Nach 15 Monaten rechtmäßigem Aufenthalt
ESF-BAMF-Programm	Sofort	Sofort	Sofort

8.4 Webseiten (Stand 15. Juni 2016)

8.4.1 Allgemein – Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

↑ www.bamf.de/DE/Willkommen/willkommen-node.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

↑ www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/neustart-in-deutschland.html

Bundesagentur für Arbeit

↑ www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/ArbeitsJobsuche/ArbeitinDeutschland/Asylbewerber/index.htm

BQ-Portal – Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen

↑ www.bq-portal.de

Förderprogramm der Bundesregierung „Integration durch Qualifizierung“

↑ www.netzwerk-iq.de

Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen „Anerkennung in Deutschland“

↑ www.erkennung-in-deutschland.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

↑ www.kofa.de

Jobbörse für Flüchtlinge

↑ www.workeer.de/

8.4.2 Ausländerbehörde

Auskunftssystem des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, in dem Sie u. a. die zuständige Ausländerbehörde finden können

↑ <http://webgis.bamf.de/BAMF/control>

8.4.3 Arbeitsmarktzugang

Die wichtigsten Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen

↑ www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html

Überblick über die wesentlichen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Flüchtlingen

↑ www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/index.htm

Leitfaden des DIHK für Unternehmen „Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung“

↑ http://www.ihk-arbeitsgemeinschaft-rlp.de/blob/koihk24/servicemarken/medien_und_oeffentlichkeitsarbeit/presse-mitteilungen/3110988/afe9b0127ed29aa94eadf92a61c42c25/DIHK_Leitfaden_Integration_Fluechtlinge-data.pdf

8.4.4 Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Anerkennungsfinder, über den Sie dem Beruf entsprechende Ansprechpartner in Ihrer Region sowie Kontaktdaten und weitere Informationen zu benötigten Dokumenten finden

↑ www.erkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/

Informationen zur beruflichen Anerkennung speziell für Altenpfleger/-innen

↑ www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/altenpfleger.php

Informationen zum Anerkennungsverfahren sowie detaillierte Information zu Bildungssystemen in über 70 Ländern

↑ www.bq-portal.de/de/seiten/anerknennungsverfahren

Anschauliche Grafik zum Ablauf des Anerkennungsverfahrens

↑ https://www.bq-portal.de/sites/default/files/bq-portal_grafik_kompetenzfeststellung_erkennung_kmu.pdf

Interaktive Karte mit Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen

↑ www.netzwerk-iq.de/erkennung/beratung.html

Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse der Kulturministerkonferenz (Anabin)

↑ anabin.kmk.org/anabin-datenbank.html

8.4.5 Kompetenzfeststellung

Liste von Publikationen des ehemaligen IQ-Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellungsverfahren“

↑ www.migranet.org/publikationen-presse/kompetenzfeststellung

Praxishandreichung zur Kompetenzfeststellung für Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakteure

↑ www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/160314_Praxishandreichung_KFV.pdf

Verschiedene Fachpublikationen zu Kompetenzfeststellungsverfahren

↑ www.netzwerk-iq.de/publikationen/fachpublikationen/kompetenzfeststellung.html

Kompetenzfeststellung in der Altenpflege

↑ www.inbas.com/fileadmin/user_upload/themen/130226_INBAS_Kompetenzbilanzierung_in_der_Altenpflege.pdf

8.4.6 Ausbildung

Berufliche Qualifikationen von Flüchtlingen einschätzen und anerkennen, inkl. Ländersteckbriefe Syrien, Irak, Iran, Afghanistan, Pakistan

↑ www.bq-portal.de/de/seiten/fluechtlinge-berufliche-qualifikationen-einschaetzen-und-ankennen

Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen – Informationen für Arbeitgeber (Broschüre der Bundesagentur für Arbeit)

↑ www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdu5/~edisp/l6019022dstbai771709.pdf

Übersicht und Handlungsempfehlungen zur Ausbildung von Flüchtlingen

↑ www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/ausbildung

8.4.7 Deutsche Sprache

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) des Europarats definiert sechs sprachliche Kompetenzniveaus

↑ www.europaeischer-referenzrahmen.de

Handlungsempfehlungen für berufsbezogene Sprachförderung

↑ www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/berufsbezogene-sprachfoerderung

Berufsbezogene Sprachförderung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge

↑ www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Bundesprogramm-45a/bundesprogramm-45a-node.html

Telc B1-B2-Prüfung für Pflegekräfte

↑ www.telc.net/pruefungsteilnehmende/sprachpruefungen/pruefungen/detail/telc-deutsch-b1-b2-pflege.html

Deutschkurse der Carl Duisberg Centren mit Schwerpunkt „Pflege“

↑ www.carl-duisberg-deutschkurse.de/index.php?id=2330

Webseite des Goethe-Instituts mit kostenlosen Sprachangeboten

↑ www.goethe.de

Einstufungstest des Goethe-Instituts zur Einschätzung des Sprachniveaus

↑ www.goethe.de/de/spr/kup/tsd.html

8.4.8 Fördermöglichkeiten

Finanzielle Hilfen der Bundesagentur für Arbeit für Unternehmen

↑ www.bmwi-unternehmensportal.de/DE/Unternehmensfuehrung/Personal-Beschaeftigung/Finanzielle-Hilfen-Bundesagentur-fuer-Arbeit-fuer-Unternehmen/inhalt.html

Zentrale Initiativen zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung

↑ www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/initiativen

Hilfen des IQ-Netzwerks in Ihrer Nähe

↑ www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke/karte

8.4.9 Länderspezifische und regionale Webseiten (Welcome-Portale)

Die sogenannten „Welcome Center“ richten sich meist an internationale Fachkräfte und informieren über die Möglichkeiten, in Deutschland bzw. der jeweiligen Region zu leben und zu arbeiten bzw. sich aus- und weiterzubilden. Häufig haben sie auch spezifische Informationen für Unternehmen, die sich für die Ausbildung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte interessieren. Werden die Welcome Center von den IHKen angeboten, stehen die Unternehmen im Vordergrund.

Baden-Württemberg:

↑ welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/wir-ueber-uns/

Brandenburg:

↑ www.fachkraefteportal-brandenburg.de/welcome-center.html

Braunschweig – Lüneburg – Wolfsburg:

↑ welcome-center-der-region.de/welcome-center/regionnetzwerk/

Hamburg:

↑ welcome.hamburg.de/

Heilbronn-Franken:

↑ www.welcomecenter-hnf.com/de/unternehmen/potentiale-nutzen-fluechtlinge.html

Hessen:

↑ www.work-in-hessen.de/dynasite.cfm?dsmid=17829

IHK Koblenz:

↑ www.ihk-koblenz.de/servicemarken/Welcome_Center

IHK Rheinland-Pfalz:

↑ www.pfalz.ihk24.de/servicemarken/Welcome_Center_Rheinland-Pfalz

München:

↑ www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kreisverwaltungsreferat/Auslaenderwesen/Service-Center-Arbeitsmigration/Service-Center-f-r-internationale-Fachkr-fte.html

Saarland:

↑ willkommen.saarland/welcome-center-saarland

Sachsen-Anhalt:

↑ www.fachkraft-im-fokus.de/

Thüringen:

↑ www.thaff-thueringen.de/welcome-center/

9. Glossar

A

Aufenthaltsstatus

Rechtliche Grundlage für den Aufenthalt einer Person in Deutschland.

Anpassungslehrgang

Im Rahmen eines Anpassungslehrgangs übt der oder die Antragstellerin unter Verantwortung einer oder eines qualifizierten Berufsangehörigen einen reglementierten Beruf praktisch aus. Der Anpassungslehrgang kann mit einer theoretischen Zusatzausbildung einhergehen. Ein Anpassungslehrgang greift ausschließlich fehlende oder nicht nachgewiesene Berufsqualifikationen auf der Grundlage des Bescheids auf.

B

BAMF

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

E

Eignungsprüfung

Mit der Eignungsprüfung können „wesentliche Unterschiede“ zwischen dem ausländischen Berufsabschluss und dem deutschen Referenzberuf ausgeglichen werden. Es werden nur die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten geprüft, die die zuständige Stelle für den Ausgleich der „wesentlichen Unterschiede“ im Bescheid festgelegt hat. Die Eignungsprüfung wird in reglementierten Berufen angewandt.

K

Kenntnisprüfung

Mit der Kenntnisprüfung können „wesentliche Unterschiede“ zwischen dem ausländischen Berufsabschluss und dem deutschen Referenzberuf ausgeglichen werden. Es wird geprüft, ob der oder die Antragstellerin die zur Ausübung des Berufs erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten hat. Die Inhalte der Prüfung stammen aus den wesentlichen Kernfächern der Berufsausbildung. Zusätzlich kann ein weiteres Fach oder ein Querschnittsthema abgeprüft werden, in dem wesentliche Unterschiede festgestellt wurden. Die Kenntnisprüfung wird in reglementierten Berufen angewandt.

R

Residenzpflicht

Asylsuchende sind in der Regel verpflichtet, bis zu sechs Wochen und längstens bis zu sechs Monaten in einer für sie zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu leben. Staatsangehörige aus sicheren Herkunftsstaaten müssen bis zur Entscheidung über ihren Asylantrag in einer Aufnahmeeinrichtung leben.

S

Sichere Herkunftsstaaten

Als sichere Herkunftsstaaten gelten die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Albanien, Kosovo, Ghana und Senegal (Stand Juni 2016).

V

Vorrangprüfung

Besteht eine Vorrangprüfung für eine konkrete Beschäftigung, dürfen keine bevorrechtigten Arbeitnehmer (Deutsche, EU-Staatsbürger, andere ausländische Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus oder Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis) für die Beschäftigung zur Verfügung stehen. Die Bundesagentur für Arbeit fordert den Arbeitgeber auf, einen Vermittlungsauftrag zu erteilen, damit sich bevorrechtigte Arbeitnehmer auf die offene Stelle bewerben können. Kann der Arbeitgeber anschließend gut begründen, dass unter den bevorrechtigten Bewerbern kein geeigneter Arbeitnehmer war, gilt die Vorrangprüfung als bestanden. Die Bundesagentur für Arbeit erteilt dann ihre Zustimmung zur Arbeitserlaubnis und leitet den Vorgang weiter an die Ausländerbehörde. Diese kann dann für die entsprechende Beschäftigung eine Arbeitserlaubnis erteilen, mit der der Arbeitnehmer seine Beschäftigung aufnehmen darf.

10. Literatur

- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016):** Das Bundesamt in Zahlen 2015 – Asyl, Nürnberg.
- BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hrsg.) (2015):** Altenpflege in Deutschland, Zahlen – Daten – Fakten, BGW Forschung, Hamburg.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2014):** Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012–2015), Berlin.
- Bonin, H., Braeseke, G. und Ganserer, A. (2015):** Internationale Fachkräfterekrutierung in der Pflegebranche – Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen, Bertelsmann Stiftung 2015, Gütersloh.
- Bundesagentur für Arbeit, 2015:** Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse. Dezember 2015, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bußmann, S. und Seyda, S. (2014):** Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Die Altersstruktur in Engpassberufen, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.
- Charta der Vielfalt e. V. (2015):** Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt! Praxis-Leitfaden für Unternehmen, Berlin, www.charta-der-vielfalt.de (zuletzt abgerufen 16.06.2016).
- DIHK (2015):** DIHK-Report Gesundheitswirtschaft, Frühjahr 2015, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., Berlin.
- IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015):** Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015, Aktuelle Berichte 14/2015, Nürnberg.
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2014):** Eckpunktepapier zur Implementierung einer zweijährigen Berufsfachschule für Altenpflegehilfen für Nichtmuttersprachlerinnen und Nichtmuttersprachler, <http://kultusportal-bw.de/site/pbs-bw/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen%202014/2014%2006%2020%20Eckpunkte%20Pflegeausbildung%20f%C3%BCr%20Migranten.pdf> (zuletzt abgerufen am 30.06.2016).
- Peters, V., Hofmann, E., Braeseke, G., Keller, K., Stöcker, G., Schneider, M., Ozvatic, K., Siebold, A. und Siebold, E. (2016):** Begleitung des Pilotprojektes Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft, Endbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, online unter <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/B/begleitung-des-pilotprojekts-fachkraeftegewinnung-fur-die-pflegewirtschaft,property=pdf,bereich=bm-wi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> (zuletzt abgerufen am 30.06.2016).
- Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.) (2016):** Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik – Themendossier Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge: Informationen erheben – Zugänge erleichtern, Stuttgart, <http://www.bosch-stiftung.de> (zuletzt abgerufen am 15.06.16).
- Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.) (2015):** Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik – Themendossier Sprachvermittlung und Spracherwerb für Flüchtlinge, Stuttgart <http://www.bosch-stiftung.de> (zuletzt abgerufen am 15.06.16).
- Worbs, S. und Bund, E. (2016):** Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland – Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeiträge und Zukunftsorientierungen, BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 01/2016, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

