



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

Stand

Oktober 2018

Druck

Druck- und Verlagshaus Zarbock
GmbH & Co. KG, 60386 Frankfurt

Text und Redaktion

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

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, 80801 München

Bildnachweis

iStock
kzenon / Titel

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

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.





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.....	10
4. Zur aktuellen Flüchtlingssituation in Deutschland	12
5. Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung für geflüchtete Menschen: Gesetzliche Rahmenbedingungen	15
5.1 Aufenthaltsstatus, Beschäftigung, Ausbildung.....	15
5.1.1 Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel.....	15
5.1.1.1 Dürfen anerkannte Asylbewerber mit Aufenthaltstitel eine Beschäftigung oder eine Ausbildung beginnen?.....	15
5.1.2 Asylbewerber/-innen.....	15
5.1.2.1 Dürfen Asylbewerber/-innen eine Beschäftigung aufnehmen?.....	15
5.1.2.2 Dürfen Asylbewerber/-innen eine Ausbildung beginnen?.....	16
5.1.3 Geduldete.....	16
5.1.3.1 Dürfen Geduldete eine Beschäftigung aufnehmen?.....	16
5.1.3.2 Dürfen Geduldete eine Ausbildung beginnen?.....	16
5.1.3.3 Wird für die Aufnahme einer Berufsausbildung eine Duldung erteilt?.....	16
5.1.4 Beschäftigungsverbot für Asylbewerber/-innen und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten.....	18
5.1.5 Wann ist eine Beschäftigung gestattet?.....	19
5.1.6 Weitere Nebenbestimmungen.....	19
5.1.6.1 Räumliche Beschränkung bei Aufenthaltsgestattung.....	19
5.1.6.2 Residenzpflicht/Wohnsitzauflagen.....	19
5.1.7 Bleibeperspektive.....	20
5.2 Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen.....	20
5.2.1 Warum ist eine Anerkennung nötig?.....	20
5.2.2 Wer ist für die Anerkennung zuständig?.....	21
5.2.3 Wie funktioniert das Anerkennungsverfahren?.....	21
5.2.3.1 Was passiert, wenn notwendige Dokumente fehlen oder unvollständig sind?.....	21
5.2.4 Bescheid über die Feststellung der Gleichwertigkeit.....	21
5.2.5 Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe.....	23
5.3 Anerkennung von Berufserfahrung ohne formalen ausländischen Abschluss.....	24
5.3.1 Berufsausbildung.....	24
5.3.2 Kompetenzfeststellung bei Berufserfahrung.....	24
5.4 Finanzielle Unterstützung bei der Anerkennung.....	25
5.4.1 Anerkennungszuschuss auf Länderebene: Baden-Württemberg, Berlin und Hamburg.....	25
5.4.2 Prototyping Transfer – Berufsanerkennung mit Qualifikationsanalysen.....	26
5.5 Projekte zur Ausbildung und zum Berufseinstieg in die Altenpflege.....	26
6. Deutsche Sprachkenntnisse für Pflegeberufe	29
7. Fördermöglichkeiten für Flüchtlinge und Unternehmen	31
7.1 Einstiegsqualifizierung (EQ).....	31
7.2 Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus).....	31
7.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).....	32

7.4	Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)/Betriebspraktikum	32
7.5	Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)	32
7.6	Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	33
7.7	Maßnahme „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W)	33
7.8	ESF-Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ (BMFSFJ)	33
7.9	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)	34
7.10	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	34
7.11	Berufsbezogene Deutschförderung – ESF-BAMF-Programm	35
7.12	„Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ (JuFA) in Baden-Württemberg	35
7.13	Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	36
7.14	Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	36
7.15	Eingliederungszuschüsse für Unternehmen	36
8.	Anhang	37
8.1	Adressen und Internetadressen der für die Altenpflege zuständigen obersten Landesbehörden	37
8.2	Ansprechpartner für berufliche Anerkennung	38
8.3	Übersicht zu den Fördermöglichkeiten für die einzelnen Flüchtlingsgruppen	41
8.4	Webseiten (Stand September 2018)	41
8.4.1	Allgemein – Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt	41
8.4.2	Ausländerbehörde	42
8.4.3	Arbeitsmarktzugang	42
8.4.4	Anerkennung von ausländischen Abschlüssen	42
8.4.5	Kompetenzfeststellung	43
8.4.6	Ausbildung	43
8.4.7	Deutsche Sprache	43
8.4.8	Fördermöglichkeiten	44
8.4.9	Länderspezifische und regionale Webseiten (Welcome-Portale)	44
9.	Glossar	46
10.	Literatur	47
<hr/>		
	Tabelle 1: Checkliste soziale und berufliche Integration ausländischer Auszubildender	11
	Tabelle 2: Die zehn häufigsten Herkunftsländer bei Asylerstanträgen 2015 bis 2017	12
	Tabelle 3: Die regionale Verteilung der Asylerstantragsteller 2016 und 2017 nach Bundesländern	12
	Tabelle 4: Arbeitsmarktzugang	18
	Tabelle 5: Nebenbestimmungen zur Beschäftigungserlaubnis	19
	Tabelle 6: Räumliche Auflagen für Asylbewerber und Geduldete	19
	Tabelle 7: Öffentliche und private zweijährige Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe in Baden-Württemberg	27
	Tabelle 8: Oberste Landesbehörden mit Zuständigkeit Altenpflegeausbildung	37
	Tabelle 9: Ansprechpartner für berufliche Anerkennung von Altenpflegern und Altenpflegerinnen nach Bundesland	38
	Tabelle 10: Übersicht zu Fördermöglichkeiten für unterschiedliche Flüchtlingsgruppen	41
	Abbildung 1: Nutzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Pflegebranche	6
	Abbildung 2: Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung	9
	Abbildung 3: Zahl der Asylerst- und -folgeanträge 2015 bis 2017	12
	Abbildung 4: Asylerstanträge 2016 nach Geschlecht und Altersgruppen	13
	Abbildung 5: Höchste besuchte Bildungseinrichtung der volljährigen Asylantragsteller aller Herkunftsländer 2015 bis 2017	13
	Abbildung 6: Höchste besuchte Bildungseinrichtung der volljährigen Asylantragsteller 2017	14
	Abbildung 7: Infografik Ausbildungsduldung	17
	Abbildung 8: Anerkennungsverfahren	22
	Abbildung 9: Glossar zum Anerkennungsverfahren	23

Abkürzungsverzeichnis

AltPflG	Gesetz über die Berufe in der Altenpflege
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
ESF	Europäischer Sozialfonds
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
PflBG	Pflegeberufegesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
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 Fachkräftepotenzial und eine große Chance. Zur Erschließung dieses Potenzials 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 Migrant*innen abgebaut werden.

Die Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und begründet keine Rechtsansprüche.

Rechtsstand ist der 15. Oktober 2018.

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

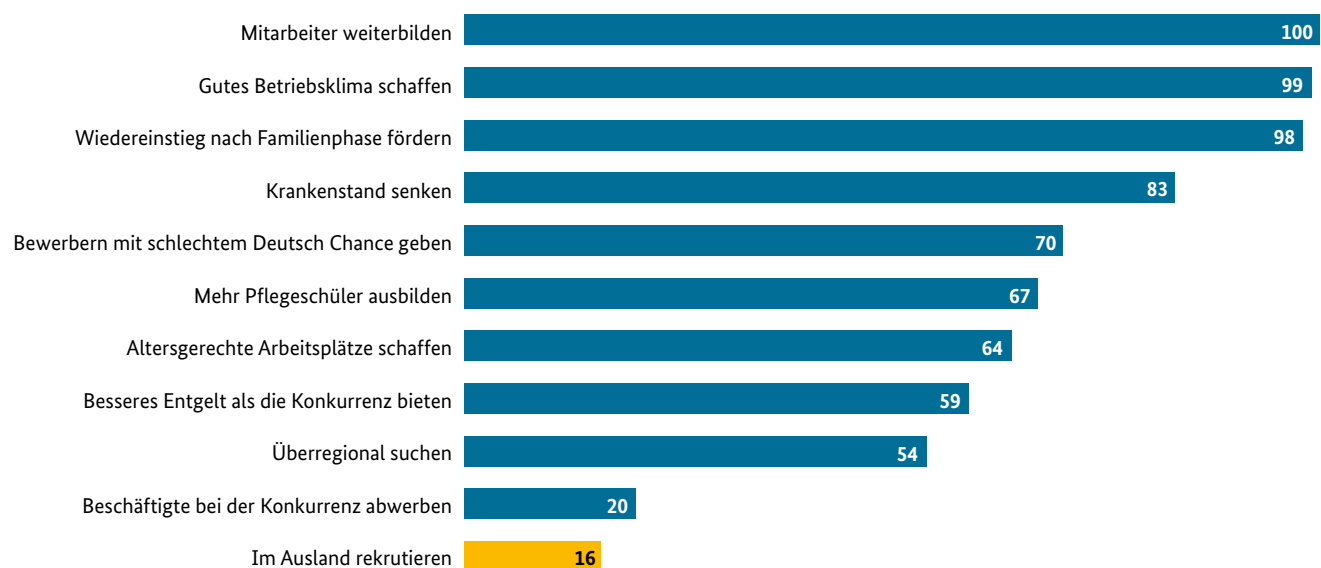
Der Fachkräftemangel in der Altenpflege wird in der Öffentlichkeit seit Jahren thematisiert. Mittlerweile ist die Altenpflege zum Mangelberuf Nr. 1 geworden: Im Juni 2018 waren gemeldete Stellenangebote für Altenpflegefachkräfte im Schnitt 175 Tage vakant – das sind 68 Tage mehr als die Vakanzzeit über alle Berufe. Auf 100 gemeldete Stellen kamen rechnerisch lediglich 27 Arbeitslose. Kein Engpass dagegen zeigte sich bei den Altenpflegehelfern. Ein ähnliches Bild der Knappheit mit sich verschärfender Tendenz zeigt sich bei den Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften – hier lag die Vakanzzeit bei 154 Tagen und auf 100 gemeldete Stellen kamen 62 Arbeitslose (Bundesagentur für Arbeit 2018: 8, 17 f.). Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der offenen Stellen tatsächlich höher liegt, da nicht alle freien Stellen 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 Beschäftigter 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 Prozent in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) arbeiteten (Bußmann und Seyda 2014: 35). Der Fachkräftemangel, aber auch die steigenden Personalkosten werden von den Unternehmen der Gesundheits- und sozialen Dienste in der jährlichen DIHK-Umfrage Gesundheitswirtschaft als die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten zwölf Monaten genannt. 84 Prozent der Unternehmen – mehr als je zuvor – sehen im Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko (DIHK 2018: 5).

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



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 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 Prozent der Einrichtungen haben innerhalb der letzten drei Jahre einen solchen Versuch unternommen. Überproportional vertreten waren darunter stationäre (60 Prozent) und ambulante (30 Prozent) Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser nur mit knapp 10 Prozent (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 au-

ßerhalb 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 noch bis Ende 2019 unterschiedliche Regelungen und Bestimmungen zur Durchführung der Altenpflegeausbildung nach dem Bundesgesetz. Über den folgenden Link sind die Detailregelungen der Bundesländer zugänglich:
www.altenpflegeausbildung.net/fachinformationen/landesrechtliche-grundlagen.html

Die grundlegende Dreiteilung der Pflege(erst)ausbildung soll künftig aufgehoben werden. Das im Juli 2017 verabschiedete Pflegeberufegesetz (PflBG) sieht die Einführung einer neuen, generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung ab 2020 vor und löst damit das Altenpflegegesetz und das Krankenpflegegesetz ab. Kern des Pflegeberufegesetzes ist die Einführung einer dreijährigen, generalistischen beruflichen Ausbildung mit dem Abschluss „Pflegefachfrau“/„Pflegefachmann“. Neben diesem Abschluss können Auszubildende, die im dritten Ausbildungsjahr eine Vertiefung im Bereich Altenpflege oder Kinderkrankenpflege absolvieren, aber auch eine Spezialisierung mit dem Abschluss „Altenpfleger/-in“ oder „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“ wählen. Ausbildungen, die bis zum 31. Dezember 2019 nach dem Altenpflegegesetz oder dem Krankenpflegegesetz begonnen werden, können auch nach diesen Regelungen abgeschlossen werden.

Ausführliche Informationen zu den Regelungen des neuen Pflegeberufegesetzes und zum aktuellen Stand der Umsetzung sind über folgenden Link des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zugänglich:

↑ www.pflegeausbildung.net/pflegeberufegesetz.html

Dort gibt es auch eine Kontaktmöglichkeit zum „Beratungsteam Pflegeausbildung“ des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, dessen Mitarbeiter/-innen in allen Regionen Deutschlands vor Ort zur Verfügung stehen.

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 werden in Berufsfachschulen und 7 Prozent 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 Prozent 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 Prozent 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 Prozent 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. Mittlerweile übernehmen die meisten Bundesländer auch die Kosten der Ausbildung an einer privaten Altenpflegeschule vollständig. Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern wollen dies ab 2019 tun, lediglich in Sachsen und Thüringen müssen Pflegeschüler privater Schulen weiterhin Schulgeld zahlen. Mit dem Pflegeberufegesetz soll ab 2020 auch das Schulgeld in der Altenpflegeausbildung abgeschafft werden.

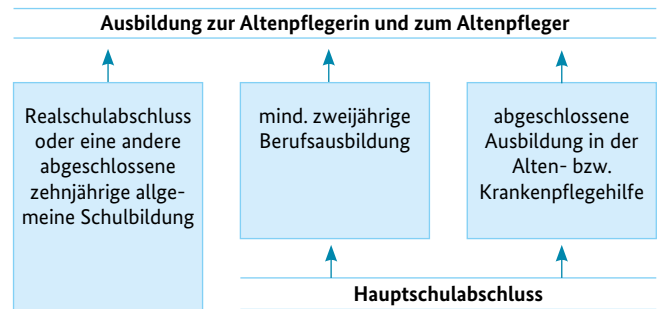
3.3 Individuelle Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung

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 (Gesundheitszeugnis, nicht älter als drei Monate) und die persönliche Zuverlässigkeit (Führungszeugnis) nachzuweisen.

Abbildung 2: Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung



Quelle: BMFSFJ (2014): 21.

Für Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, gibt es zwar keine gesetzliche Regelung, die ein bestimmtes Niveau der deutschen Sprache vorschreibt. Es wird aber 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 7.11).

Neben den formalen Voraussetzungen zur Altenpflegeausbildung ist es empfehlenswert, wenn potenzielle 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 Schülerinnen und Schülern 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).

Quelle: Peters, V. et al. (2016): 19 f.

4. Zur aktuellen Flüchtlingssituation in Deutschland

Von 2014 bis Juni 2017 kamen schätzungsweise 1,5 Millionen Schutzsuchende nach Deutschland, ein Großteil davon im Zeitraum Juli 2015 bis Februar 2016 (BAMF 2018). Insgesamt wurden 2015 bis 2017 rund 1,44 Millionen Asylerstanträge gestellt (vgl. Abbildung 3). Die meisten Asylantragsteller kommen aus Syrien, gefolgt von Afghanistan und Irak (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Die zehn häufigsten Herkunftsländer bei Asylerstanträgen 2015 bis 2017

Herkunftsland	Zahl der Asylerstanträge 2015 bis 2017
1. Syrien	473.881
2. Afghanistan	174.817
3. Irak	147.830
4. Albanien	72.432
5. Iran	40.428
6. Eritrea	39.956
7. Kosovo	39.705
8. Pakistan	26.353
9. Nigeria	25.727
10. Serbien	25.431

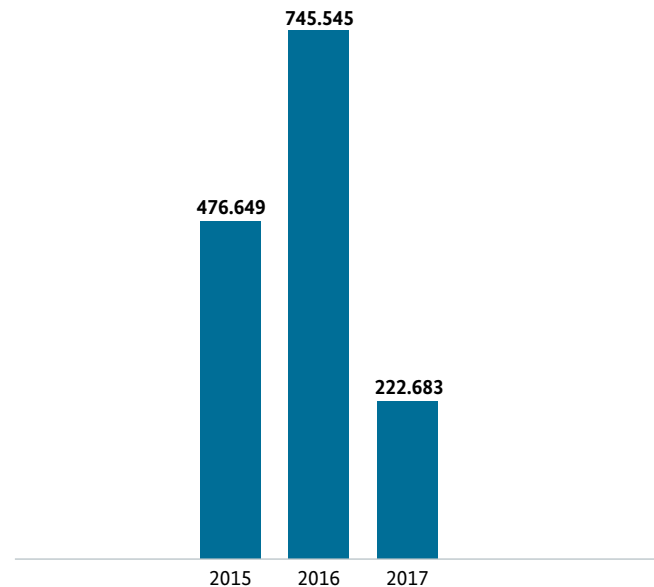
Quelle: BAMF (2018): 45.

Tabelle 3: Die regionale Verteilung der Asylerantragsteller 2016 und 2017 nach Bundesländern (n = 920.375)

Bundesland	Asylerstanträge 2016 bis 2017
Nordrhein-Westfalen	250.077
Bayern	106.246
Baden-Württemberg	105.981
Niedersachsen	101.885
Hessen	80.196
Rheinland-Pfalz	49.936
Berlin	36.616
Schleswig-Holstein	35.066
Sachsen	31.052
Sachsen-Anhalt	24.602
Brandenburg	23.659
Hamburg	22.176
Thüringen	20.462
Bremen	11.266
Mecklenburg-Vorpommern	11.191
Saarland	9.964

Quelle: BAMF (2017): 14 und BAMF (2017 a): 7.

Abbildung 3: Zahl der Asylerst- und -folgeanträge 2015 bis 2017



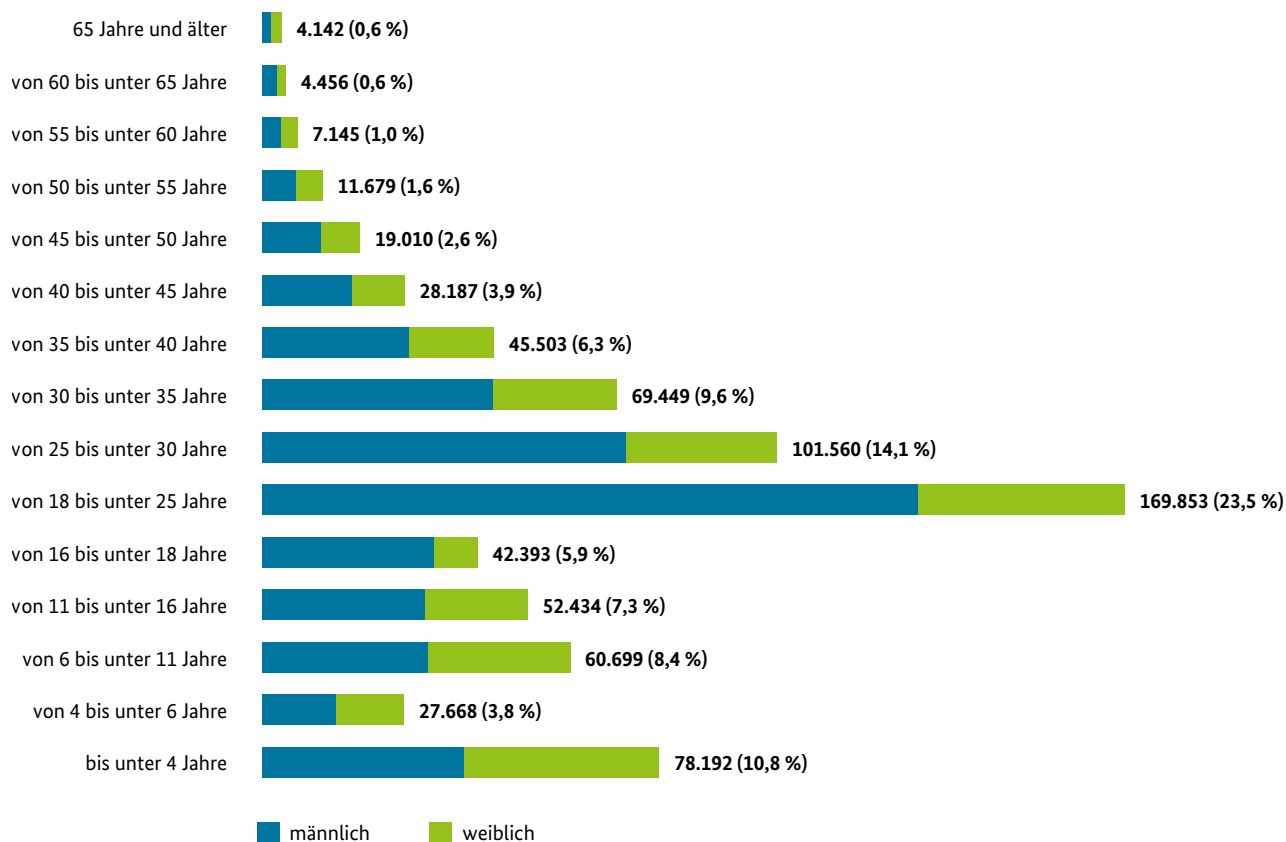
Quelle: BAMF (2017a): 4.

Ein Viertel der Asylerstanträge 2016 und 2017 entfiel auf Nordrhein-Westfalen, jeweils rund 11 Prozent auf die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen (vgl. Tabelle 3).

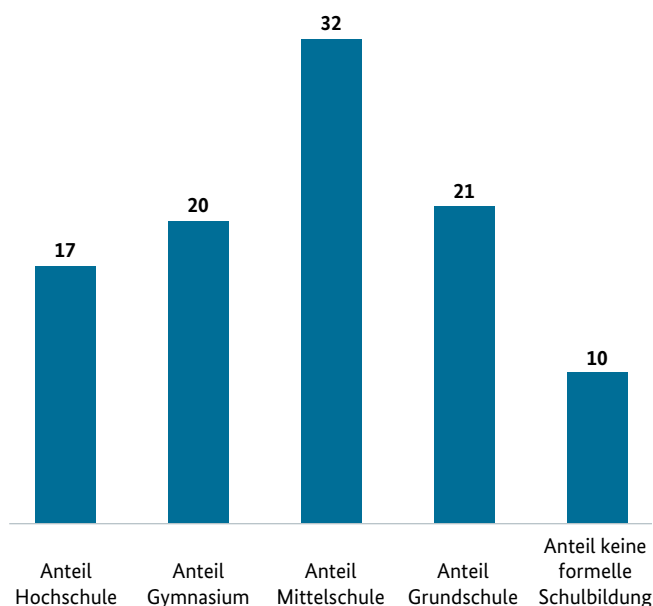
Es kommen vorwiegend junge Männer nach Deutschland: Über 60 Prozent der Asylantragsteller sind männlich und drei Viertel sind jünger als 30 Jahre alt. Die Abbildung 4 zeigt die Alters- und Geschlechtsstruktur 2016 im Detail.

Erste Analysen des BAMF-Forschungszentrums zur Sozialstruktur, zum Qualifikationsniveau sowie zur Berufstätigkeit der volljährigen Asylantragsteller liegen für die Jahre 2015 bis 2017 vor (siehe Rich 2016, Neske 2017 und Schmidt 2018). Im Mittel dieser drei Jahre zeigt sich (vgl. Abbildung 5), dass ein Drittel der Antragsteller als höchste besuchte Bildungseinrichtung eine Mittelschule nannte, 37 Prozent nannten eine höhere (Gymnasium oder Universität) und 31 Prozent eine niedrigere (Grundschule) bzw. keine Bildungseinrichtung.

Wie aus Abbildung 6 hervorgeht, gab es dabei große Unterschiede zwischen einzelnen Herkunftsländern: Während 2017 Personen aus dem Iran zu 84 Prozent ein Gymnasium oder eine Hochschule besuchten, lag dieser Anteil bei Personen aus Somalia nur bei 8,5 Prozent, während gleichzeitig mehr als 38 Prozent über keine formelle Schulbildung verfügten.

Abbildung 4: Asylersanträge 2016 nach Geschlecht und Altersgruppen (in Personen)

Quelle: BAMF (2017): 23.

Abbildung 5: Höchste besuchte Bildungseinrichtung der volljährigen Asylansuchsteller aller Herkunftsländer 2015 bis 2017 (Mittelwert in Prozent)

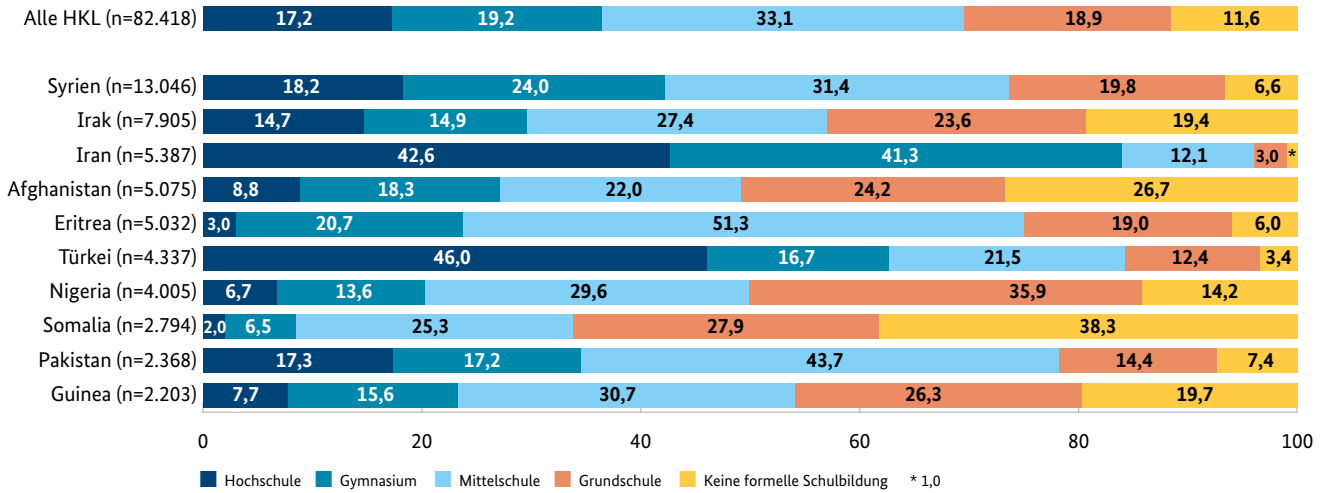
Quelle: Eigene Berechnungen IGES auf Basis von Rich (2016), Neske (2017) und Schmidt (2018).

Insgesamt waren ca. zwei Drittel der Asylansuchsteller in ihrem Herkunftsland zuletzt erwerbstätig, hauptsächlich in handwerklichen Berufen, Hilfstätigkeiten, im Dienstleistungsbereich und Baugewerbe. Medizinische Berufe, einschließlich Labortätigkeit, machten nur unter zwei Prozent aus (ebd.).

Künftig gilt es, die Arbeitsmarktpotenziale, die durch Zuwanderung entstehen, besser auszuschöpfen. In einer Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Worbs und Bund 2016) wurden Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge, die bereits im Zeitraum 2007 bis 2012 ihren ersten Asylansuch gestellt hatten, hinsichtlich ihrer Erwerbsbeteiligung befragt. Trotz günstiger Altersstruktur und uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang waren nur ein Drittel der Befragten aus den Ländern Afghanistan, Irak und Syrien erwerbstätig (knapp 50 Prozent der Männer, aber nur 11,5 Prozent der Frauen) – in überwiegend gering bis mittel qualifizierten Berufen.

Eine Analyse der Fachstelle Einwanderung bestätigt, dass es bei der Arbeitsmarktintegration insbesondere von Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsstaaten noch erheb-

Abbildung 6: Höchste besuchte Bildungseinrichtung der volljährigen Asylantragsteller 2017 (alle und Top-10-Herkunftsländer¹) in Prozent



¹ Reihung gemäß Top-10-Ranking in der Asylgeschäftsstatistik für das Jahr 2017.

Quelle: Schmidt (2018): 6.

liche Potenziale gibt – die Arbeitslosenquote lag in dieser Gruppe mit 53,5 Prozent im August 2016 deutlich über derjenigen der Zuwanderer aus den Balkanstaaten (15,3 Prozent) (IQ Fachstelle Einwanderung 2017: 4).

Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kam 2015 in Auswertung von Daten der Bundesagentur für Arbeit zu dem Ergebnis, dass unter den Personen aus besonders von Krieg, Bürgerkrieg und politischer Verfolgung betroffenen Ländern 22 Prozent keinen Hauptschulabschluss, 25 Prozent einen Haupt- oder Realschulabschluss und 20 Prozent die Fachhochschul- oder Hochschulreife haben. Die große Mehrheit von 71 Prozent kann keinen Berufsabschluss vorweisen, nur jeweils acht Prozent 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 Potenzial besteht, das durch Investitionen in Bildung und Ausbildung qualifiziert werden kann – zumal die große Mehrheit (fast 85 Prozent) angibt, für immer in Deutschland bleiben zu wollen (Worbs und Bund 2016). „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 potenziellen Arbeitnehmer/-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 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 statt, sofern diese nicht bei Hochqualifizierten und Fachkräften in Engpassberufen sowie nach 15-monatigem gestatteten Aufenthalt oder nach dem Integrationsgesetz von August 2016 zeitlich befristet entfällt.

Mit dem im August 2016 vom Bundestag beschlossenen Integrationsgesetz wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Durch eine Änderung der Beschäftigungsverordnung wird bei Asylbewerbern und Geduldeten für drei Jahre auf eine Vorrangprüfung verzichtet, wenn die Arbeit im Bezirk einer Arbeitsagentur mit für das Bundesland unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote aufgenommen werden soll. Mit dem Aussetzen der Vorrangprüfung wird grundsätzlich auch die Tätigkeit in Leiharbeit bereits nach dreimonatigem Aufenthalt ermöglicht.

Zustimmungsfrei wird der Arbeitsmarktzugang nach einem vierjährigen Aufenthalt. Einem generellen Beschäftigungsverbot unterliegen Asylbewerber, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Das betrifft insbesondere Personen aus sicheren Herkunftsstaaten.

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 Asylantragstellung 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.

5.1.3 Geduldete

Geduldete sind Personen, deren Asylverfahren abgeschlossen ist und deren Antrag auf Asyl abgelehnt wurde. Sie sind vollziehbar ausreisepflichtig, die Vollstreckung der Ausreisepflichtung 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, sofern diese nicht bei Hochqualifizierten und Fachkräften in Engpassberufen sowie nach 15-monatigem gestatteten Aufenthalt oder nach dem Integrationsgesetz von August 2016 zeitlich befristet entfällt.

Mit dem im August 2016 vom Bundestag beschlossenen Integrationsgesetz wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Durch eine Änderung der Beschäftigungsverordnung wird bei Asylbewerbern und Geduldeten für drei Jahre

auf eine Vorrangprüfung verzichtet, wenn die Arbeit im Bezirk einer Arbeitsagentur mit für das Bundesland unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote aufgenommen werden soll. Mit dem Aussetzen der Vorrangprüfung wird grundsätzlich auch die Tätigkeit in Leiharbeit bereits nach dreimonatigem Aufenthalt ermöglicht.

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. Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung (AE) zu wohnen, dürfen grundsätzlich keiner Beschäftigung nachgehen. Die sogenannte AE Wohnverpflichtung gilt für sechs Wochen und kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

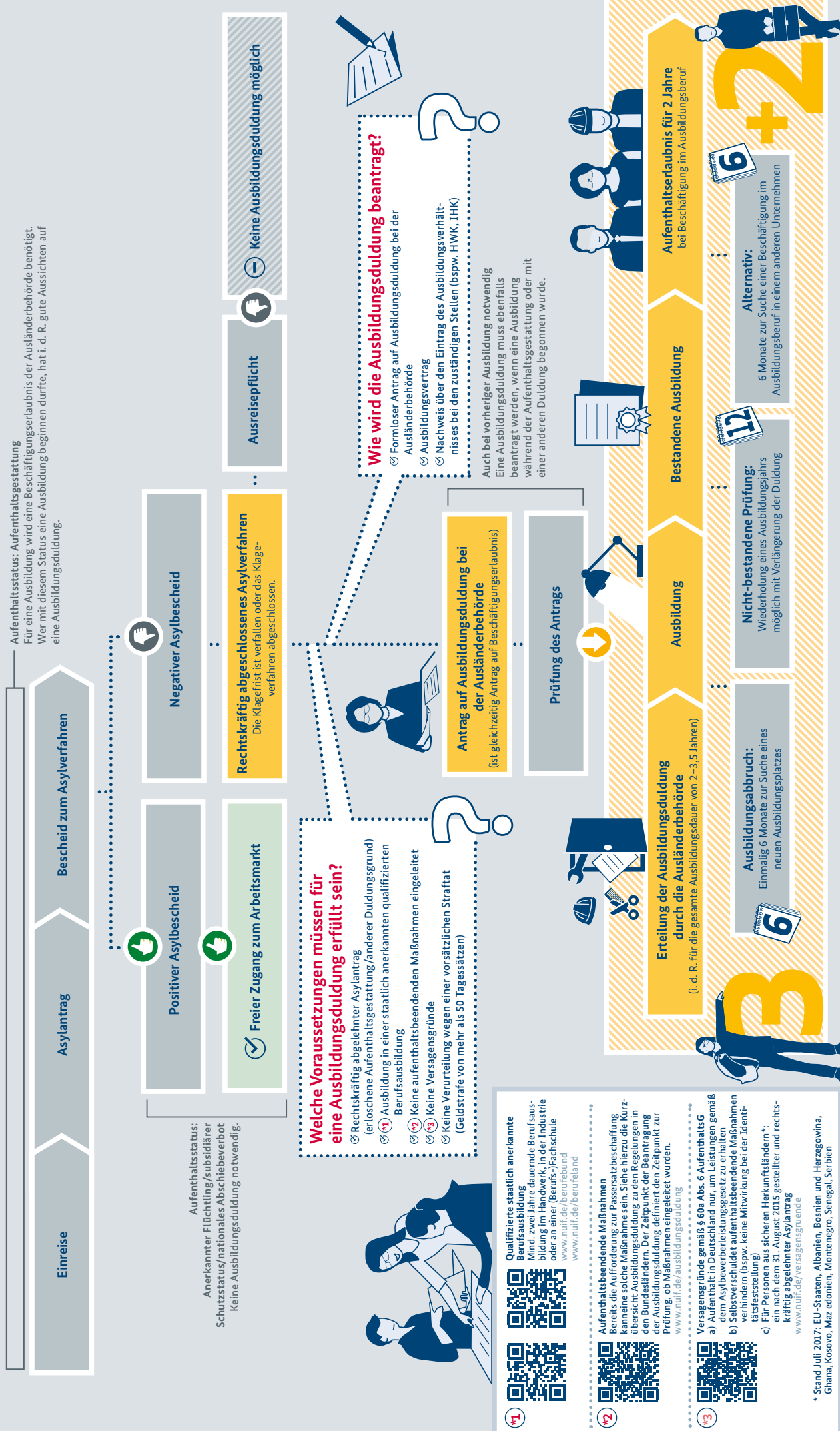
5.1.3.2 Dürfen Geduldete eine Ausbildung beginnen?

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 inklusive 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 wird nicht durchgeführt. Die Erlaubnis zur Ausbildungsaufnahme ist eine Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde. Bei einer Ablehnung des Antrags muss die Behörde nachvollziehbare Gründe angeben. Gegen die Entscheidung kann im Falle eines erfolglosen Widerspruchs Klage beim Verwaltungsgericht erhoben werden.

5.1.3.3 Wird für die Aufnahme einer Berufsausbildung eine Duldung erteilt?

Das Aufenthaltsgesetz sieht die Aussetzung einer Abschiebung, d. h. die Erteilung einer Duldung, für die Aufnahme oder den Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung vor (§ 60 a Abs. 2 Satz 4 bis 6 AufenthG). Die Duldung wird bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Berufsausbildung erteilt. Die nach altem Recht bestehende Altersgrenze von 21 Jahren wurde aufgehoben. Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung ist für eine der erworbenen beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis für die Dauer von zwei Jahren zu erteilen (§ 18 a Abs. 1 a AufenthG), soweit die gesetzlichen Vorgaben vorliegen. Diese durch das Integrationsgesetz eingeführte Regelung wird daher auch als 3+2-Regelung bezeichnet.

Abbildung 7: Infografik Auszubildung



***1** **Qualifizierte staatlich anerkannte Berufsausbildung**
Mind. zwei Jahre dauernde Berufsausbildung im Handwerk, in der Industrie oder an einer (Berufs-)Fachschule
www.nuif.de/berufeland

***2** **Aufenthaltsbeendende Maßnahmen**
Bereits die Aufforderung zur Passersatzbeschaffung kann eine solche Maßnahme sein. Siehe hierzu die Kurzübersicht Ausbildungsduldung zu den Regelungen in den Bundesländern. Der Zeitpunkt der Beantragung der Ausbildungsduldung definiert den Zeitpunkt zur Prüfung, ob Maßnahmen eingeleitet wurden.
www.nuif.de/ausbildungsduldung

***3** **Versagensgründe gemäß § 60a Abs. 6 AufenthaltsgG**
a) Aufenthalt in Deutschland nur, um Leistungen gemäß dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erhalten
b) Selbstverschuldet aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern (bspw. keine Mitwirkung bei der Identifizierung)
c) Für Personen aus sicheren Herkunftsländern*, die nach dem 31. August 2015 gestellter und rechtskräftig abgelehnter Asylantrag
www.nuif.de/versagensgruende

* Stand Juli 2017: EU-Staaten, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Madagaskar, Montenegro, Senegal, Serbien

Quelle: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2017/11/NUIF_Infografik_Ausbildungsduldung_Upload.pdf Schmidt (2018): 6.

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 in Anlage II des Asylgesetzes aufgeführten sechs Westbalkanstaaten Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Albanien und Kosovo sowie die afrikanischen Staaten Ghana und Senegal (Stand 15.10.2018).

Tabelle 4: Arbeitsmarktzugang

	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen	Geduldete
Aufenthaltsrecht	Aufenthaltsurlaubnis	Aufenthaltsgestattung	Duldung
Unselbstständige Arbeit	Sofort erlaubt	Nach drei Monaten erlaubt	Nach drei Monaten erlaubt
Selbstständige Arbeit	Sofort erlaubt	Nicht erlaubt	Nur mit Zustimmung der Ausländerbehörde
Ausbildung/Praktikum	Sofort erlaubt	Nach drei Monaten erlaubt	Sofort
Vorrangprüfung?	Nein	Ja bei Arbeit (Vorrangprüfung entfällt) <ul style="list-style-type: none"> • bei Hochqualifizierten und Fachkräften in Engpassberufen, • wenn eine Beschäftigung, die seit mindestens zwölf Monaten bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wird, fortgesetzt werden soll, • nach 15-monatigem gestatteten Aufenthalt • sowie befristet nach dem neuen Integrationsgesetz vom August 2016, 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) <ul style="list-style-type: none"> • bei Hochqualifizierten und Fachkräften in Engpassberufen, • wenn eine Beschäftigung, die seit mindestens zwölf Monaten bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wird, fortgesetzt werden soll, • nach 15-monatigem gestatteten Aufenthalt • sowie befristet nach dem neuen Integrationsgesetz vom August 2016, 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. August 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. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, dürfen grundsätzlich keiner Beschäftigung nachgehen. Die sogenannte AE Wohnverpflichtung gilt für sechs Wochen und kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden.
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 § 32 Abs. 5 Nr. 3 BeschV	§ 60a AufenthG §§ 60 und 61 AufenthG §§ 26 und 32 BeschV i. V. m. §§ 39, 40 AufenthG § 32 Abs. 5 Nr. 3 BeschV § 34 Abs. 1 Nr. 3, 35 BeschV

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 drohen 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 folgenden Eintragungen:

Tabelle 5: 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).

Der Eintrag „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“ bedeutet nicht zwingend, dass die Person nicht als Arbeitnehmer beschäftigt werden darf. Es muss in diesem Fall für die angebotene Arbeitsstelle erst die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis beantragt werden. Wenn kein Arbeitsverbot besteht, wird die Ausländerbehörde den Antrag an die Bundesagentur für Arbeit weiterleiten.

5.1.6 Weitere Nebenbestimmungen

5.1.6.1 Räumliche Beschränkung bei Aufenthaltsgestattung

Enthält der Reisepass (bzw. Passersatzpapier, Ausweisersatz) eine sog. 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 Auf-

nahme 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 eigentlich für Asylbewerber und Geduldete, nicht für anerkannte Asylbewerber mit Aufenthaltstitel. Allerdings ist seit dem vom Bundestag beschlossenen Integrationsgesetz vom August 2016 für den Zeitraum von drei Jahren nach Erteilung eines Aufenthaltstitels aus humanitären Gründen auch eine Wohnsitzregelung durch die Ausländerbehörden für anerkannte Asylbewerber mit Aufenthaltstitel unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Tabelle 6: 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.

Durch die Änderung des Integrationsgesetzes 2016 gilt auch für anerkannte Asylberechtigte unter bestimmten Umständen eine Wohnsitzauflage. Dies gilt rückwirkend für alle Anträge, die ab dem 1. Januar 2016 bewilligt wurden. Anerkannte Flüchtlinge sollen für drei Jahre am Ort ihrer Zuweisung während des Asylverfahrens leben, ohne an einem anderen Ort ihren Wohnsitz zu begründen (§ 12a Abs. 1 AufenthG).

Allerdings greift diese nicht, wenn Betroffene, deren Ehegatte, eingetragener Lebenspartner oder minderjähriges Kind einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit nachgehen, die mindestens 15 Stunden pro Woche beträgt. Dazu zählen auch eine Berufsausbildung oder ein Studium.

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 Bleibeperspektive

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 potenziellen Arbeitnehmers oder Auszubildenden ab. Eine grobe Orientierung zur Abschätzung der Verbleibechancen kann die sogenannte Gesamtschutzquote¹ geben. Sie gibt den Anteil aller Asylanerkenntnisse auch bezogen auf das Herkunftsland an. Demnach haben Asylbewerber aus Syrien oder Eritrea im Jahr 2018 deutlich höhere Chancen, einen Aufenthaltstitel zu erhalten (zu 70–80 Prozent) als Asylbewerber aus Afghanistan (36 Prozent) oder dem Irak (31 Prozent).

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 potenziellen 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 als Altenpfleger/-in uneingeschränkt 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.

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

2 www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/statistiken-node.html

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.

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:

↑ 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 erforderten 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.

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 kann z. B. eine Kenntnisprüfung, eine Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang sein.

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

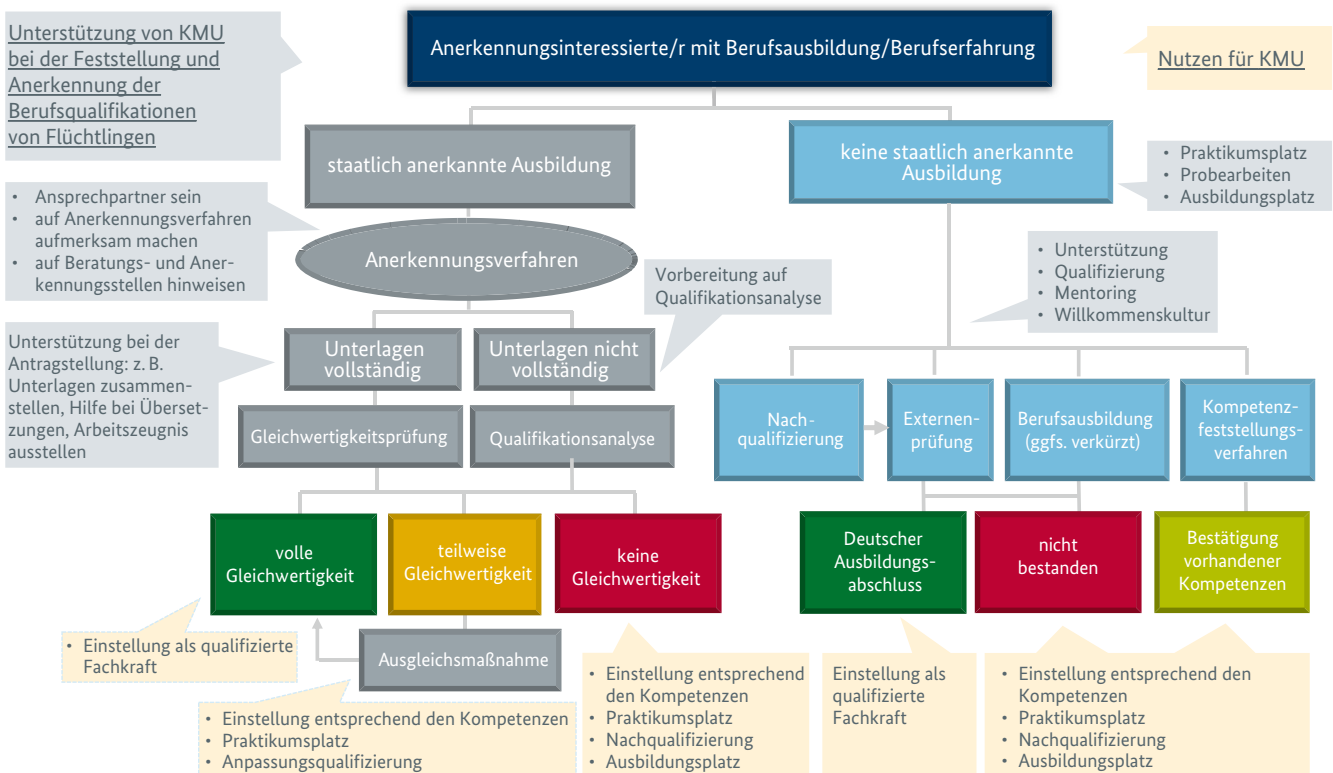
Zusätzlich finden Sie eine Übersicht, wo Sie Informationen und Hilfe bei den unterschiedlichen Verfahrensschritten erhalten, auf <https://portale.anerknennung-in-deutschland.de>

Vorbereitungskurse für Prüfungen oder Lehrgang bietet das Netzwerk-IQ an:

www.netzwerk-iq.de/angebote/eingewanderte/qualifizierungsangebote.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.

Abbildung 8: Anerkennungsverfahren



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

Abbildung 9: 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.

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

5.2.5 Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe

Um die Prüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen mit entsprechenden deutschen Berufsqualifikationen noch effizienter und im Interesse von Arbeitgebern und Zuwanderern zu gestalten und bundesweit berufsspezifisch einheitliche Bewertungsmaßstäbe zu setzen, wurde im September 2016 die länderübergreifende Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe geschaffen. Diese Stelle ist bei der Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen (ZAB) im Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) angesiedelt und soll sowohl die Qualifikationsinhaber bei der Integration in den Arbeitsmarkt als auch die Gesundheitseinrichtungen bei der optimalen Personalauswahl unterstützen.

Seit September 2016 können hier Anträge für eine Gleichwertigkeitsprüfung von Abschlüssen gestellt werden. Experten verschiedener Behörden (ZAB und Gesundheitsbehörden der Länder) bewerten die Qualifikationen in

enger Zusammenarbeit. Das geschieht sowohl mit medizinischem Sachverstand als auch mit interkultureller und entsprechender Sprachkompetenz sowie genauer Kenntnis der Bildungssysteme der Herkunftsstaaten. So wird auf einheitlicher Grundlage über die Erlaubnis zur Berufsausübung in Deutschland entschieden.

Die Gutachtenstelle erstellt dann ein Gleichwertigkeitsgutachten für den formalen Abschluss, mit dem den zuständigen Stellen eine Entscheidung über die Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses empfohlen wird.

Die Gutachten und Entscheidungen sowie Informationen zu den ausländischen Bildungssystemen und zur Bewertung der dort vorhandenen Qualifikationen werden zusätzlich über die Datenbank anabin allen zuständigen Behörden zugänglich gemacht, damit Parallelfälle möglichst selbstständig und ebenfalls auf einheitlicher Basis entschieden werden können.

Die Entscheidungen über die Anerkennungen von Berufsqualifikationen treffen jedoch weiterhin die Anerkennungsbehörden der Länder.

Weitere Informationen zur Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe erhalten Sie über das Sekretariat der Kultusministerkonferenz (KMK):

Susanne Bornhöft, Tel.: 0228 501-510

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 arbeitsmarktrelevante 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 potenziellen 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).

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 Wartefrist möglich.

Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber, 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 7.4).

Weitere Informationen zur Ausbildung von Flüchtlingen finden Sie auch hier:

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

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

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

↑ www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung-Ausbildung-von-Fluechtlingen.pdf

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 Praxisanleitung 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.

4 <https://www.inbas.com/themen/kompetenzfeststellung.html>

Die Praxishandreichung kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

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

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

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

↑ 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.

5.4 Finanzielle Unterstützung bei der Anerkennung

Trotz bestehender Fördermöglichkeiten (siehe Kapitel 7) stellt die Finanzierung des Anerkennungsverfahrens für viele Personen eine weitere finanzielle Herausforderung dar.

Für diese Personen sowie insbesondere für Beschäftigte, die unterhalb ihrer abgeschlossenen Qualifikation tätig sind, steht seit dem 1. Dezember 2016 mit dem sogenannten Anerkennungszuschuss eine bundesweite ergänzende

Finanzierungsmöglichkeit zur Verfügung. Es handelt sich dabei um ein dreijähriges Pilotprojekt.

Neben Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen und Gutachten sowie andere benötigte Nachweise können auch Gebühren des Anerkennungsverfahrens gefördert werden. Ebenso können Qualifikationsanalysen sowie Fahrtkosten innerhalb Deutschlands im Rahmen der Antragstellung finanziert werden. Der maximale Zuschuss beträgt 600 Euro pro Person. Anträge auf Aufnahme in die Förderung können bis zum 30. September 2019 gestellt werden.

Weitere Informationen sowie die Antragsunterlagen können auf folgender Webseite heruntergeladen werden:

↑ www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anererkennungszuschuss.php

5.4.1 Anerkennungszuschuss auf Länderebene: Baden-Württemberg, Berlin und Hamburg

Neben dem Anerkennungszuschuss des Bundes gibt es in Baden-Württemberg, Berlin und in Hamburg die Möglichkeit, eine finanzielle Unterstützung für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen auf Länderebene zu beantragen bzw. sich auf ein Stipendium zu bewerben.

Baden-Württemberg: Stipendienprogramm „Berufliche Anerkennung“

Die Baden-Württemberg Stiftung hat das Stipendienprogramm „Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg“ ins Leben gerufen. Anträge auf ein Stipendium können seit dem 19. Juli 2016 eingereicht werden. Die Stiftung vergibt darin Stipendien, um einzelne Personen bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufs- und Studienabschlüsse zu unterstützen.

Weitere Informationen sowie Antragsformulare können Sie auf der Webseite der Stiftung herunterladen:

↑ www.bwstiftung.de/berufliche-anererkennung-bw/

5 https://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/themen/130226_INBAS_Kompetenzbilanzierung_in_der_Altenpflege.pdf

Berlin: Härtefallfonds Berufsanerkennung

Seit dem 14. Juni 2016 gibt es im Bundesland Berlin den „Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin“. Der Fonds ist zunächst mit 200.000 Euro pro Jahr ausgestattet und kann Kosten für Gebühren für Kurse und Prüfungen in reglementierten und nicht-reglementierten Berufen, Fahrtkosten, Kosten für Lehrmaterial für Qualifizierungsmaßnahmen und Kosten für Übersetzungen übernehmen.

Beratung und Antragstellung im Willkommenszentrum bei:

Frau Amala Meiwes-Konyali

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration

Potsdamer Straße 65, 10785 Berlin

Telefon: +49 30 901723-37, Fax: +49 30 901723-20

E-Mail: Amala.Meiwes-Konyali@intmig.berlin.de

Fragen zum Härtefallfonds können per E-Mail an haertefallfonds@intmig.berlin.de gesendet werden.

Hamburg: Stipendienprogramm zur Unterstützung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Das Hamburger Stipendienprogramm bietet eine Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhalts und gewährt Zuschüsse zu Kosten im Zusammenhang mit der Anerkennung. Mehr Informationen finden Sie auf der Webseite der Diakonie Hamburg:

↑ www.diakonie-hamburg.de/de/rat-und-hilfe/auslaendische-abschluesse/Stipendienprogramm

5.4.2 Prototyping Transfer – Berufsanerkennung mit Qualifikationsanalysen

Weitere Unterstützung im Anerkennungsprozess bietet auch das Projekt „Prototyping Transfer – Berufsanerkennung mit Qualifikationsanalysen“, das auf eine bundesweit verstärkte Durchführung von Qualifikationsanalysen abzielt.

Das Projekt informiert und berät Anerkennungsstellen, Beratungseinrichtungen und Antragstellende über die Voraussetzungen und Möglichkeiten, eine Qualifikationsanalyse durchzuführen, und unterstützt die Anerkennungsstellen bei der Umsetzung. Damit leistet es einen wichtigen Beitrag zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert „Prototyping Transfer“ noch bis 31. Dezember 2018. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist zuständig für die Koordination; umgesetzt wird das Projekt von aktuell sieben Projektpartnern.

Weitere Informationen zu „Prototyping Transfer“ können Sie folgendem Flyer entnehmen:

↑ www.erkennung-in-deutschland.de/images/content/Medien/prototyping-flyer.pdf

5.5 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 in 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.

Voraussetzungen

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

1. der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsstand
2. der Nachweis der gesundheitlichen Eignung zur Ausübung des Berufes durch ein ärztliches Zeugnis
3. der Ausbildungsvertrag mit einem von der Schule als geeignet angesehenen Träger einer Einrichtung der Altenhilfe
4. 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 7: Öffentliche und private zweijährige 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 4449-200	Augusta-Bender-Schule Mosbach Schillerstraße 2, 74821 Mosbach Tel.: +49 6261 8908-50	Valckenburgschule Ulm Valckenburgufer 21, 89073 Ulm Tel.: +49 731 92038-0
Fritz-Ruoff-Schule Nürtingen Albert-Schäffle-Straße 7, 72622 Nürtingen Tel.: +49 7022 93292-0	Berufliche Schulen Bretten Wilhelmstraße 22, 75015 Bretten Tel.: +49 721 936-61600	Geschwister-Scholl-Schule Öschweg 5, 88299 Leutkirch im Allgäu Tel.: +49 7561 9811-300
Peter-Bruckmann-Schule Heilbronn Alfred-Finkbeiner-Straße 2, 74072 Heilbronn Tel.: +49 7131 39043-330	Albert-Schweitzer-Schule Alte Daisbacher Straße 7a, 74889 Sinsheim Tel.: +49 7261 946-300	
Kreisberufsschulzentrum Ellwangen Berliner Straße 19, 73479 Ellwangen Tel.: +49 7961 872-0		
Maria-von-Linden-Schule Heckentalstraße 86 89518 Heidenheim an der Brenz Tel.: +49 7321 3217800		
Agnes-von-Hohenstaufen Schule Heidenheimer Straße 1, 73529 Schwäbisch Gmünd Tel.: +49 7171 804-300		
Private zweijährige Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe		
Eigenbetrieb leben & wohnen Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe Industriestraße 28, 70565 Stuttgart Tel.: +49 711 216805-12	maxQ im bfw – Unternehmen für Bildung Hermann-Veit-Straße 6, 76135 Karlsruhe Tel.: +49 721 120843-100	Institut für Soziale Berufe gGmbH Kapuzinerstr. 2, 88212 Ravensburg Tel.: +49 751 36156-0
Berufsfortbildungswerk (bfw) Bildungszentrum Stuttgart Kleemannstraße 8, 70372 Stuttgart Tel.: +49 711 55388-30	maxQ im bfw – Unternehmen für Bildung Englerstraße 6, 69126 Heidelberg Tel.: +49 6221 6541015	Akademie für Gesundheit und Soziales Schulstr. 9, 72488 Sigmaringen Tel.: +49 7571 6458063
Kolping Bildungszentrum Stuttgart Rosensteinstraße 30, 70191 Stuttgart Tel.: +49 711 981493 82	Mannheimer Akademie für soziale Berufe E 1, 16, 68159 Mannheim Tel.: +49 621 8337040	
Deutsche Angestelltenakademie, Berufsfachschule für Altenpflege Steingaustraße 23, 73230 Kirchheim unter Teck Tel.: +49 7021 739296		
Camphill Ausbildungen Siemenstraße 5, 70736 Fellbach Tel.: +49 711 90759235		
Kolping Bildungswerk Bahnhofstraße 8, 74072 Heilbronn Tel.: +49 7131 88864-0		

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 (in Freiburg und Heidelberg/Mannheim)
- Ausbildung zur/m Hauswirtschafter/-in (Projekt OIKOS, www.oikos-hw.de/)

In den Projekten werden Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge, aber auch Asylbewerber im laufenden Asylverfahren und subsidiär Schutzberechtigte gesucht, die Interesse an den genannten Arbeitsfeldern haben.

Weitere Informationen unter:

Diakonisches Werk Württemberg in Kooperation mit dem **Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg**
Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart

↑ www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/qualifizierungsprojekte-von-partnern/fluechtlinge-in-ausbildung/

Für Unternehmen bietet das Welcome Center Sozialwirtschaft Beratungsangebote zu den drei Bereichen Anwerbung, Integration und Bindung von Fachkräften an.

Details finden sich unter:

↑ www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/unternehmen/

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 sog. 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.europaesicher-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 sog. 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.

Seit 1. Juli 2016 wurde zudem das Angebot an berufsbezogener Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund erweitert. 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:

↑ www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/03_VordruckeAntraege/traegerliste-pdf.pdf;jsessionid=E0F832DC62DDE7581F6CD42521159239.1_cid286?__blob=publicationFile

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

↑ 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: www.carl-duisberg-deutschkurse.de/index.php?id=2671 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.

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

Nähere Informationen:

AWO Bundesverband e. V., Heinrich-Albertz-Haus

Blücherstraße 62/63, 10961 Berlin

↑ <http://fada.awo.org/home/>

Eine Broschüre der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm IQ enthält Tipps zur sprachlichen Integration Zugewanderter in Betrieben (IQ Fachstelle 2018). Unabhängig von Sprachkursen wird darin aufgezeigt, was von betrieblicher Seite getan werden kann, damit Kommunikation gelingt und gute Bedingungen für den Ausbau der Sprachkenntnisse der Zugewanderten am Arbeitsplatz geschaffen werden. Unter dem Begriff „Betriebliches Sprachmentoring“ wurde u. a. mit der AWO Bielefeld ein Ansatz entwickelt und erprobt, der Unternehmen und Einrichtungen darin stärkt, zugewanderte Beschäftigte gezielter direkt am Arbeitsplatz sprachlich zu unterstützen.

Download der Broschüre unter:

↑ www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Berufsbezogenes_Deutsch/03_Publikationen/Betriebliches_Sprachmentoring_Deutsch-am-Arbeitsplatz.pdf

(zuletzt abgerufen am 12.10.2018)

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 potenziellen 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 Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)

EQ Plus baut auf dem Ansatz der Einstiegsqualifizierung (EQ) auf und zielt auf verstärkt förderungsbedürftige Jugendliche ab, insbesondere wenn sie ihre Berufswahl schon weitgehend abgeschlossen haben. Diese Jugendlichen sollen mit gezielten Unterstützungsangeboten in die Lage versetzt werden, eine EQ erfolgreich abzuschließen und eine Ausbildung aufzunehmen. In diesem Sinne ist EQ Plus kein neues Instrument, sondern eine zielgerichtete Kombination von EQ mit bereits existierenden Unterstützungsangeboten für schwächere Jugendliche.

Zu den gezielten Unterstützungsangeboten gehören beispielsweise:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) einschließlich sozialpädagogischer Begleitung, die bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen der/s Jugendlichen von der Bundesagentur für Arbeit und Trägern der Grundversicherung finanziert werden
- ergänzende berufsschulische Angebote, z. B. um schulische Defizite abzubauen
- Betreuung durch (ehrenamtliche) Mentoren-/Patentprogramme, ggf. Fortsetzung der Betreuung durch Berufseinstiegsbegleiter
- betriebliche Nachhilfe- oder vergleichbare private Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung schwächerer Jugendlicher, z. B. über Stiftungen, Verbände, Kammern

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen mit guter Bleibeperspektive	Geduldete
Einstiegsqualifizierung Plus (EQ) Plus	Sofort	Anspruch erst bei Aufnahme einer Ausbildung (Wartezeit drei Monate)	Nach zwölf Monaten rechtmäßigem Aufenthalt

7.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) richten sich an Jugendliche, die besonderer Hilfen bedürfen. Durch Förderung des Erlernens von Fachtheorie, Fachpraxis, Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten sowie durch sozialpädagogische Begleitung soll 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.

Eine zeitliche Befristung der Maßnahmen existiert nicht.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen mit guter Bleibeperspektive	Geduldete
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	Sofort	Nach drei Monaten	Nach zwölf Monaten ununterbrochenem rechtmäßigen Aufenthalt

7.4 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 potenziellen 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 Ausländerbehörde prüft, ob eine gute Bleibeperspektive besteht. Personen aus Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien haben generell eine gute Bleibeperspektive. 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 bei guter Bleibeperspektive

7.5 Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)

„Mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache sind ein entscheidendes Hindernis für die schnelle Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Insbesondere fehlt es noch an einem der Nachfrage entsprechenden Angebot von Sprachkursen, die berufsvorbereitend oder ausbildungs- und berufsbegleitend sind.“ (Robert-Bosch-Stiftung 2015)

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.

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.

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

7.6 Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerJuF)

Wie auch die Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)“ ist das Ziel dieser Maßnahme, ein Berufsfeld zu erkunden, berufsbezogene Sprachkenntnisse zu erwerben, Potenziale zu entdecken und Integration zu ermöglichen.

Die Maßnahme richtet sich an Asylbewerber/-innen sowie Geduldete mit Arbeitsmarktzugang und anerkannte Flüchtlinge unter 25 Jahren.

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

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen unter 25 Jahre mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen unter 25 Jahre mit guter Bleibeperspektive	Geduldete unter 25 Jahre
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerJuF)	Sofort	Sofort	Nach drei Monaten rechtmäßigem Aufenthalt

7.7 Maßnahme „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W)

Die Bundesagentur für Arbeit bietet eine zusätzliche Maßnahme für geflüchtete Frauen an. PerF-W soll Frauen und Mütter innerhalb von vier Monaten in Teilzeit (20 Stunden) an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen.

Wesentliche Inhalte sind die Kompetenzstärkung und der berufsbezogene Spracherwerb. Während der Maßnahme werden die Frauen bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt.

Weibliche Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldete und Asylbewerberinnen mit Arbeitsmarktzugang sowie Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive können i. d. R. an der Maßnahme teilnehmen. Dies gilt auch für arbeitslose Ausländerinnen, die im Rahmen des Familiennachzuges nach Deutschland gekommen sind und eine Aufenthaltserlaubnis besitzen.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerberinnen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive	Weibliche Geduldete
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W)	Sofort	Sofort	Sofort

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerberinnen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive	Weibliche Geduldete
Assistierte Ausbildung (AsA)	Sofort	Nach drei Monaten	Ausbildungsvorbereitende Phase: nach 15 Monaten ununterbrochenem rechtmäßigem Aufenthalt in Deutschland Ausbildungsbegleitende Phase: nach zwölf Monaten ununterbrochenem rechtmäßigem Aufenthalt in Deutschland

7.8 ESF-Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ (BMFSFJ)

Auch dieses Förderprogramm des Familienministeriums richtet sich speziell an Frauen: Ziel ist es, Mütter mit Migrationsgeschichte beim (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben und beim Zugang zu vorhandenen Angeboten zur Arbeitsmarktintegration zu unterstützen (www.starkimberuf.de). Die Projektträger bieten Beratung und Information zu allen arbeitsmarktrelevanten Fragen, Kompetenzfeststellung, Beratung zur Vereinbarung von Familie und Beruf/Möglichkeiten der Kinderbetreuung, Heranzuführen an Instrumente der Arbeitsförderung, Begleitung des (Wieder-)Einstiegs von der beruflichen Orientierung über den Beginn eines Praktikums, einer Ausbildung bis zur ersten Phase einer Beschäftigung an.

Teilnehmen können Mütter mit Migrationshintergrund sowie mit (eingeschränktem) Zugang zum Arbeitsmarkt ab dem Zeitpunkt der Asylantragstellung.

Maßnahme	Weibliche anerkannte Asylbewerber (Mütter) mit Aufenthaltstitel	Weibliche Asylbewerber (Mütter) mit guter Bleibeperspektive	Weibliche Geduldete (Mütter)
Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein	Sofort	Sofort	Sofort

7.9 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. Fahrkosten) 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

7.10 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 können 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 ausgezahlt, in dem der Antrag gestellt wurde.

Ein Antrag kann jederzeit gestellt werden.

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

7.11 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 sog. 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 vorhanden sind, um den Arbeitsalltag zu bewältigen. Für den Arbeitnehmer besteht dann ein Kostenbeitrag von 50 Prozent pro Unterrichtseinheit. Die Zahlung des Kostenbeitrags kann auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

Seit 1. 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

7.12 „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 sind 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 zulässt (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.

Weitere Informationen unter:

↑ www.cjd-stuttgart.de/ausbildung-beruf/jufa-junge-fluechtlinge-in-ausbildung/

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

7.13 Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)

Seit August 2016 werden die Integrationskurse um eine sog. KompAS-Maßnahme ergänzt. In dieser Maßnahme erfolgen, neben dem Spracherwerb, eine Kompetenzfeststellung sowie frühzeitige Aktivierung von Asylberechtigten und Flüchtlingen. Der Integrationskurs wird um Elemente der Arbeitsförderung erweitert. Bewerbungstrainings, Jobcoachings oder die Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse können ebenso Bestandteil der Aktivierungsmaßnahme sein wie betriebliche Erprobungsphasen in Unternehmen, um den Teilnehmern eine spätere Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Die neuen Kombi-Kurse nach dem „KompAS“-Modell sind für jeweils 25 Teilnehmer ausgelegt und dauern sechs bis acht Monate.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen mit guter Bleibeperspektive	Geduldete
KompAS	Sofort	Sofort	Sofort

7.14 Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)

Dieses Modell richtet sich an Geflüchtete über 25 Jahre. Es sieht verschiedene Integrationsphasen vor und kombiniert Sprachförderung, betriebliche Erprobung und beschäftigungsbegleitende Qualifizierung. Unternehmer erhalten einen Arbeitsentgeltzuschuss für die weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Auch Lehrgangskosten für den neuen Mitarbeiter können u. a. erstattet werden.

Maßnahme	Anerkannte Asylbewerber/-innen über 25 Jahre mit Aufenthaltstitel	Asylbewerber/-innen über 25 Jahre mit guter Bleibeperspektive	Geduldete
Kommit	Sofort	Sofort	Sofort

7.15 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 8: Oberste Landesbehörden mit Zuständigkeit Altenpflegeausbildung

Bundesland	Ministerien, Behörden und Internetadressen	
Baden-Württemberg	Ministerium für Soziales und Integration 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 Haidenauplatz 2, 81667 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, Pflege und Gleichstellung Oranienstraße 106, 10969 Berlin	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Bernhard-Weiß-Straße 6, 10178 Berlin
	www.berlin.de/sen/gpg , www.berlin.de/sen/bjf	
Brandenburg	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Henning-von-Tresckow-Straße 2-13, Haus S, 14467 Potsdam	
	www.masgf.brandenburg.de	
Bremen	Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport Bahnhofsplatz 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 Sonnenberger Straße 2/2a, 65193 Wiesbaden	Regierungspräsidium Darmstadt Luisenplatz 2, 64283 Darmstadt
	www.soziales.hessen.de , https://rp-darmstadt.hessen.de	
Mecklenburg-Vorpommern	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern Johannes-Stelling-Straße 14, 19053 Schwerin	
	www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm	
Niedersachsen	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung Hannah-Arendt-Platz 2, 30159 Hannover	Niedersächsisches Kultusministerium Schiffgraben 12, 30159 Hannover
	www.ms.niedersachsen.de , www.mk.niedersachsen.de	
Nordrhein-Westfalen	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf	
	www.mags.nrw	
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/ministerium_soziales_gesundheit_frauen_familie.htm	
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, Soziales und Integration Turmschanzenstraße 25, 39114 Magdeburg www.ms.sachsen-anhalt.de , www.mk.sachsen-anhalt.de	Ministerium für Bildung Turmschanzenstraße 32, 39114 Magdeburg
Schleswig-Holstein	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren 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: <https://www.pflegeausbildung.net/fachinformationen/landesrechtliche-grundlagen.html>

8.2 Ansprechpartner für berufliche Anerkennung

Tabelle 9: Ansprechpartner für berufliche Anerkennung von Altenpflegern und Altenpflegerinnen 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 904350-00, Fax: +49 711 904350-10 E-Mail: poststelle@rps.bwl.de https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Gesundheit/Seiten/Auslaendische-Abschluesse.aspx	Frau Ingrid Holzwarth Tel.: +49 711 904-39220 E-Mail: ingrid.holzwarth@rps.bwl.de allg. E-Mail: info.erkennung@rps.bwl.de Dokumente zur Anerkennung: https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Gesundheit/Documents/LPA_BerBez-Ausl-SozBerufe.pdf
Bayern	Regierung von Oberfranken – Sachgebiet 55.2 Postfach 11 01 65, 95420 Bayreuth www.regierung.oberfranken.bayern.de/gesundheitsverbraucher-schutz/gesundheitsberufe/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/gesundheitsverbraucher-schutz/gleichwertigkeitsanerkennung.php
Berlin	Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin LAGeSo – Landesprüfungsamt für Gesundheitsberufe (Anerkennung ausländischer Gesundheitsfachberufe) Turmstraße 21, 10559 Berlin Tel.: +49 30 90229-2130 Fax: +49 30 90229-2094 E-Mail: bqfg@lageso.berlin.de www.berlin.de/lageso/gesundheitsberufe-im-gesundheitswesen/nicht-akademisch/	Frau Elke Kempin E-Mail: elke.kempin@lageso.berlin.de
Brandenburg	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit, Abteilung Gesundheit Dezernat akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe (G1) Wünsdorfer Platz 3, 15806 Zossen OT Wünsdorf https://lavg.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.430217.de	Herr Bürger Tel.: +49 331 8683-814 Persönlich und telefonisch: Dienstag: 09.00 bis 12.00 Uhr und 13.00 bis 15.00 Uhr oder nach Vereinbarung
Bremen	Arbeitnehmerkammer Bremen Bürgerstraße 1, 28195 Bremen Tel.: +49 421 36301-954 E-Mail: anerkennung@wah.bremen.de www.arbeitnehmerkammer.de/anerkenntnisberatung.html	Senat für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport – Referat Integrationspolitik Herr Rainer Schmidt Tel.: +49 421 361 6829 E-Mail: Rainer.Schmidt@soziales.bremen.de
Hamburg	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Billstraße 80, 20539 Hamburg E-Mail: Anerkennung-Gesundheitsfachberufe@bgv.hamburg.de www.hamburg.de/gesundheitsfachberufe/121812/kontakt-fachberufe/	Frau Vasilisa Wirch Tel.: +49 40 42837-3781 Fax: +49 40 4273-10108 E-Mail: Vasilisa.Wirch@bgv.hamburg.de

Bundesland	Name/Adresse der Stelle	Ansprechpartner
Hessen	<p>Regierungspräsidium Darmstadt Dezernat II 24 – Gesundheit Luisenplatz 2, 64283 Darmstadt Tel.: +49 6151 12-0, Fax: +49 6151 12-6313 E-Mail: poststelle@rpda.hessen.de www.rp-darmstadt.hessen.de</p>	<p>Herr Siedentopf Tel.: +49 6151 12-5184 Telefonische Sprechzeiten: Dienstag und Donnerstag von 10.00 bis 12.00 Uhr</p> <p>E-Mail: Berufsanerkennung.Gesundheit@rpda.hessen.de Fax für alle Sachbearbeiter/-innen: +49 6151 12-3150 oder +49 6151 12-5722</p> <p>Liste der Ansprechpartner zum Download: https://rp-darmstadt.hessen.de/sites/rp-darmstadt.hessen.de/files/Ansprechpartner%2010.02.2017.pdf</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Landesamt für Gesundheit und Soziales – Landesprüfungsamt für Heilberufe Erich-Schlesinger-Straße 35, 18059 Rostock Tel.: +49 381 33159-100, Fax: +49 381 33159-044 E-Mail: poststelle.gz.hro@lagus.mv-regierung.de www.lagus.mv-regierung.de/LPH/Ausl%C3%A4ndische-Bildungsabschl%C3%BCsse/</p>	<p>Frau Kirsten Köhn Tel.: +49 381 33159-114 E-Mail: Kirsten.Koehn@lagus.mv-regierung.de</p> <p>Dokumente zur Anerkennung: www.lagus.mv-regierung.de/serviceassistent/download?id=1561342</p>
Niedersachsen	<p>Landesamt für Soziales, Jugend und Familie – Außenstelle Lüneburg Postfach 2280, 21312 Lüneburg Tel.: +49 4131 15-0 (Montag bis Donnerstag: 09.00 bis 15.00 Uhr, Freitag und vor Feiertagen: 09.00 bis 12.00 Uhr) Fax: +49 4131 15-3296 E-Mail: 4SL3@ls.niedersachsen.de www.soziales.niedersachsen.de/startseite/soziales_gesundheit_und_pflege/nichtaerztliche_heilberufe/erkennungungsverfahren_von_im_ausland_abgeschlossenen_ausbildungen/erkennungungsverfahren-von-im-ausland-abgeschlossenen-ausbildungen-101995.html</p>	<p>Antragsformular ist auf folgender Webseite verfügbar: www.soziales.niedersachsen.de/download/95870/Antrag_Anerkennung_auslaendischer_Gesundheitsfachberufe_pdf</p>
Nordrhein-Westfalen	<p>„Einheitlicher Ansprechpartner NRW“ c/o Bezirksregierung Detmold Leopoldstraße 15, 32756 Detmold Tel.: +49 5231 71-3450 (Montag bis Freitag: 08.00 bis 16.00 Uhr) E-Mail: info@nrw-ea.de</p>	<p>Kontaktformular: www.nrw-ea.de/de/verfahrensabwicklung-ueber-den-ea-nrw</p>
Rheinland-Pfalz	<p>Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (Standort Koblenz) Ferdinand-Sauerbruch-Straße 17, 56073 Koblenz Tel.: +49 261 49320 E-Mail: poststelle@add.rlp.de https://add.rlp.de/de/themen/schule/erkennungung-auslaendischer-zeugnisse/</p>	<p>Herr Dominik Gerke Tel.: +49 261 120-2759 E-Mail: dominik.gerke@addko.rlp.de</p> <p>Antragsformular zum Download: https://add.rlp.de/fileadmin/add/Abteilung_3/Zeugnisanerkennung/BQFG_Antrag.docx</p>
Saarland	<p>Landesamt für Soziales, Abteilung C (Referat C3/C4), Zentralstelle für Gesundheitsberufe Hochstraße 67 (Eingang: Konrad-Zuse-Straße 11) 66115 Saarbrücken Tel.: +49 681 997843-04, Fax: +49 681 997843-99 Besuchszeiten: Dienstag und Donnerstag: 08.30 bis 12.00 Uhr und 13.30 bis 15.30 Uhr Telefonservicezeiten: Montag, Mittwoch und Freitag: 09.00 bis 12.00 Uhr E-Mail: lpa-zentralstelle@las.saarland.de www.saarland.de/gesundheitsberufe.htm</p>	

Bundesland	Name/Adresse der Stelle	Ansprechpartner
Sachsen	<p>Kommunaler Sozialverband Sachsen (KSV), Fachbereich I Fachdienst 150 Humboldtstraße 18, 04105 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/265-anererkennung-von-auslaendischen-berufsqualifikationen-in-nichtakademischen-gesundheitsfachberufen</p>	<p>Frau Marion Zimmer Tel.: +49 341 1266-104 Kontaktformular: www.ksv-sachsen.de/home/ueber-den-ksv-sachsen/aufgabenbereiche/anererkennung-gesundheitsfachberufe/ansprechpartner-gfb/fr-zimmer</p> <p>Frau Kati Bela-Heining Tel.: +49 341 1266-154 Kontaktformular: www.ksv-sachsen.de/home/ueber-den-ksv-sachsen/aufgabenbereiche/anererkennung-gesundheitsfachberufe/ansprechpartner-gfb/fr-bela-heining</p> <p>Frau Carolin Engelmann Tel.: +49 341 1266-184 Kontaktformular: www.ksv-sachsen.de/home/ueber-den-ksv-sachsen/aufgabenbereiche/anererkennung-gesundheitsfachberufe/ansprechpartner-gfb/fr-engelmann</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: LPA.Gesundheitsberufe@lvwa.sachsen-anhalt.de www.lvwa.sachsen-anhalt.de/gesundheitsberufe</p>	<p>Frau Marion Roscher Telefon +49 345 514-1826 E-Mail: LPA.Gesundheitsberufe@lvwa.sachsen-anhalt.de</p> <p>Sprechzeiten des Referates (telefonisch und persönlich): Montag: 09.00 bis 12.00 Uhr Dienstag: 09.00 bis 12.00 Uhr und 13.00 bis 15.30 Uhr Donnerstag: 09.00 bis 12.00 Uhr und 13.00 bis 15.30 Uhr</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/Gesundheitsfachberufe/Altenpflege/Hauptartikel.html</p>	<p>Frau Petra Mildner Tel.: +49 431 988-5592 E-Mail: petra.mildner@lasd.landsh.de</p> <p>Sprechzeiten: Montag bis Freitag: 09.00 bis 12.00 Uhr</p>
Thüringen	<p>Thüringer Landesverwaltungsamt Hausanschrift: Jorge-Semprún-Platz 4, 99423 Weimar Postanschrift: Postfach 2249, 99403 Weimar Tel.: +49 361 57-100, Fax: +49 361 57-3321190 Weimar Tel.: +49 361 3770-0, Fax: +49 361 3773-7190 E-Mail: poststelle@tlvwa.thueringen.de www.thueringen.de/th3/tlvwa/gesundheit/berufe/index.aspx/</p>	<p>Christina Lorenz Referatsleitung Tel.: +49 361 57 3321-503 Fax: +49 361 57 3321-305 E-Mail: christina.lorenz@tlvwa.thueringen.de</p> <p>Frau Hella Müller Prüfungskommissionsvorsitzende Tel.: +49 361 57 3321-328 E-Mail: hella.mueller@tlvwa.thueringen.de</p> <p>Frau Angelika Götze Sachbearbeitung Tel.: +49 361 57 3321-31 E-Mail: Angelika.Goetze@tlvwa.thueringen.de</p> <p>Antragsformular zum Download: https://thformular.thueringen.de/ttp://thformular.thueringen.de:8080/thueform/cfs/eject/pdf/2417.pdf?MANDANTID=26&FORMUID=GESUNDAUSB-032-TH-TLVWA</p>

Quelle: Anerkennungsfinder <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/> und einzelne Websites der Bundesländer.

8.3 Übersicht zu den Fördermöglichkeiten für die einzelnen Flüchtlingsgruppen

Tabelle 10: 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 September 2018)

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/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/Asylbewerber/index.htm](http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/ArbeitsJobsuche/Asylbewerber/index.htm)

BQ-Portal – Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (im Auftrag des BMWi)

↑ www.bq-portal.de

Förderprogramm der Bundesregierung „Integration durch Qualifizierung“

↑ www.netzwerk-iq.de

In Arbeit ist ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), das kleine und mittlere Unternehmen bei der Gestaltung der interkulturellen Zusammenarbeit unterstützt

↑ <https://inarbeit.inqa.de>

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

↑ www.anerkennung-in-deutschland.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (gefördert durch BMWi)

↑ www.kofa.de

Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ (gefördert durch BMWi)

↑ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Jobbörse für Flüchtlinge

↑ www.workeer.de

Willkommenslotsensuche

↑ www.kofa.de/dossiers/willkommenslotsen/willkommenslotsen-vor-ort

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 der IHK, um Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen

↑ www.ihk-rlp.de/blob/agpfalz/servicemarken/presse/Aktuelle_Pressemitteilungen/downloads/2758120/47d4a033e3da571cdec0ece302a13f1f/Leitfaden-fuer-Unternehmer-Fluechtlinge-in-Ausbildung-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 Informationen zu Bildungssystemen in über 70 Ländern

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

Anschauliche Grafik zum Ablauf des Anerkennungsverfahrens

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

Interaktive Karte mit Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen

↑ www.netzwerk-iq.de/berufliche-erkennung/angebote/erkennungberatunghtml.html

Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse der Kulturministerkonferenz (anabin)

↑ <http://anabin.kmk.org/anabin-datenbank.html>

8.4.5 Kompetenzfeststellung

Liste von Publikationen des ehemaligen IQ-Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellungsverfahren“

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

Praxishandreichung zur Kompetenzfeststellung für Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakteure

↑ www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Material/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. Ländersteckbriefen Syrien, Irak, Iran, Afghanistan, Pakistan

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

Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen – Informationen für Arbeitgeber

(Broschüre der Bundesagentur der 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=272

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

↑ www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de

alle neun Welcome Center Baden-Württembergs auf einen Blick

↑ https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Publikationen/Arbeit/Flyer_BWelcomesyou_Web.pdf

Bodensee-Oberschwaben

↑ www.welcomecenter-bo.de

Brandenburg

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

Braunschweig – Lüneburg – Wolfsburg

↑ <http://welcome-center-der-region.de/welcome-center/regionnetzwerk>

Düsseldorf

↑ <https://fluechtlinge-willkommen-in-duesseldorf.de/de/welcome-center-0>

Freiburg – südlicher Oberrhein

↑ www.welcomecenter-freiburg-oberrhein.de/de/fuer-unternehmen/asylbewerber-fluechtlinge

Hamburg

↑ <http://welcome.hamburg.de>

Heidelberg

↑ www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/International+Welcome+Center+Heidelberg.html

Heilbronn-Franken

↑ www.welcomecenter-hnf.com/home.html

Hessen

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

IHK Koblenz

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

IHK Potsdam

↑ www.ihk-potsdam.de/produktmarken/AUSBILDUNG/IN-DEUTSCHLAND-ARBEITEN/ZUWANDERER-EINSTELLEN/Welcome-Integration-Network/3398738

IHK Rheinland-Pfalz

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

Karlsruhe

↑ www.welcome.technologie-region-karlsruhe.de

Landkreis Limburg-Weilburg

↑ www.ankommen-in-limburg-weilburg.de

Lörrach

↑ www.loerrach.de/welcome-center

München

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

Nordschwarzwald

↑ www.nordschwarzwald.ihk24.de

Nordrhein-Westfalen

↑ www.healthcare-nrw.de

Rhein-Neckar

↑ www.welcomecenter-rn.de/

Saarland

↑ <http://willkommen.saarland/welcome-center-saarland>

↑ www.saaris.de/welcome-center

Sachsen-Anhalt

↑ www.fachkraft-im-fokus.de

Schwarzwald – Baar – Heuberg

↑ <https://wirtschaftsfoerderung-sbh.de/welcomecenter>

Stuttgart

↑ <https://welcome.stuttgart.de>

Thüringen

↑ www.thaff-thueringen.de/ueber-uns/thaff

Ulm/Oberschwaben

↑ www.ulm.ihk24.de/aus_und_weiterbildung/Welcome_Center/?param=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

Bleibeperspektive

Die Ausländerbehörde prüft, ob eine gute Bleibeperspektive besteht. Personen aus Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien haben generell eine gute Bleibeperspektive.

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, Fähig-

keiten 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 Monate 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 15.10.2018).

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 (2018):**
Migration, Integration, Asyl – Politische Entwicklungen in Deutschland 2017, Jährlicher Bericht der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Nürnberg.
- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017):**
Das Bundesamt in Zahlen 2016 – Asyl, Migration und Integration Nürnberg.
- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017 a):**
Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Dezember 2017, 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 (2018):** Fachkräfteengpassanalyse. Juni 2018, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- 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. Online unter: www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Fl%C3%BCchtlinge_in_den_Arbeitsmarkt_CdV_Web_bf.pdf (zuletzt abgerufen 04.10.2018).
- DIHK (2018):**
DIHK-Report Gesundheitswirtschaft, Sommer 2018, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Berlin.
- BMI Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2018):**
Eckpunkte zur Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten, 02.10.2018, Berlin. Online verfügbar: www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/E/eckpunktepapier-zur-fachkraefteeinwanderung-aus-drittstaaten.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (zuletzt abgerufen 15.10.2018).
- IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015):**
Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015, Aktuelle Berichte 14/2015, Nürnberg.
- IQ Fachstelle Einwanderung (2017):**
Arbeitsmarktintegration von Zuwanderungsgruppen in Deutschland, Working Paper 02/2017.
- IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2018):**
Deutsch am Arbeitsplatz – betriebliches Sprachmentoring, www.netzwerk.iq.de, Juni 2018.
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2015):**
Eckpunktepapier zur Implementierung einer zweijährigen Berufsfachschule für Altenpflegehilfe für Nichtmutter-sprachlerinnen und Nichtmuttersprachler. Online unter: www.km-bw.de/,Lde/Startseite/service/22_10_2015+Altenpflegeausbildung/?LISTPAGE=3728528 (zuletzt abgerufen am 12.10.2018).
- Neske, M. (2017):**
Volljährige Asylantragsteller in Deutschland im Jahr 2016. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit, Ausgabe 2/2017 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- 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: www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/B/begleitung-des-pilotprojekts-fachkraeftegewinnung-fuer-die-pflegewirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (zuletzt abgerufen am 01.06.2017).

Rich, A.-K. (2016):

Asylantragsteller in Deutschland im Jahr 2015.
Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit,
Ausgabe 3/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums
Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für
Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.) (2016):

Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der
Flüchtlingspolitik – Themendossier
Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktzugang für
Flüchtlinge: Informationen erheben – Zugänge erleichtern,
Stuttgart. Online unter:
[www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/
pdf_import/RBS_Kommissionsbericht_Fluechtlingspolitik_
AusbildungArbeit.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/RBS_Kommissionsbericht_Fluechtlingspolitik_AusbildungArbeit.pdf)
(zuletzt abgerufen am 04.10.2018).

Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.) (2015):

Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der
Flüchtlingspolitik – Themendossier Sprachvermittlung und
Spracherwerb für Flüchtlinge, Stuttgart. Online unter:
[www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/
pdf_import/Kommissionsbericht_Fluechtlingspolitik_
Sprache.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/Kommissionsbericht_Fluechtlingspolitik_Sprache.pdf)
(zuletzt abgerufen am 04.10.2018).

Schmidt, H.-J. (2018):

Volljährige Asylantragsteller in Deutschland im Jahr 2017.
Sozialstruktur, Schulbesuch und Berufstätigkeit im
Herkunftsland, Ausgabe 03/2018 der Kurzanalysen des
Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des
Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

Worbs, S. und Bund, E. (2016):

Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland
– Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und
Zukunftsorientierungen, BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe
01/2016, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge,
Nürnberg.

