

GEWINNUNG VON INTERNATIONALEN FACH- UND NACHWUCHSKRÄFTEN

INHALT

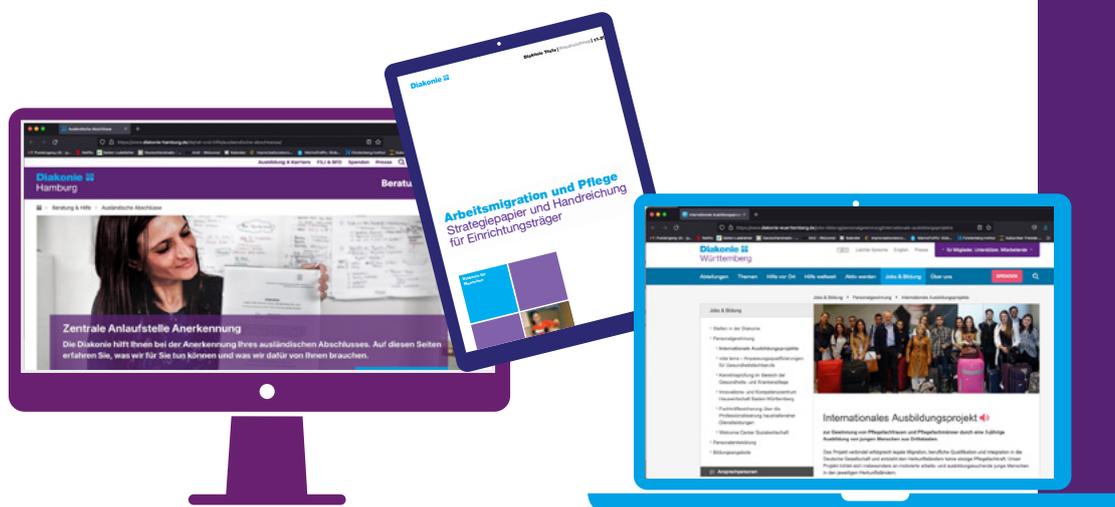
Einleitung	3
Grundsatzfragen für die Anwerbung aus dem Ausland	4
Auswirkung der Abwerbung von Fachkräften auf die Situation der Herkunftsländer	4
Ausländische Nachwuchs- und Fachkräfte vor Ort gewinnen	5
An der Ausbildung von Nachwuchs aus dem Ausland beteiligen	5
Kooperationspartner*innen für die Anwerbung sorgfältig wählen	6
Integration – ausländische Fach- und Nachwuchskräfte umfassend begleiten	7
Gesetzliche Grundlagen	8
Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz	8
Das Freizügigkeitsgesetz/EU	9
Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG)	9
Das Asylgesetz (AsylG)	9
Die Beschäftigungsverordnung (BeschV)	9
Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen	10
Pflegerberufe – Pflegefachkraft und GPA	10
Sozialpädagogische Ausbildungsberufe	11
Pädagogische Hochschulabschlüsse	11
Kosten und Finanzierung	12
Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen	13
Finanzielle Förderungen	14
Beratung und Unterstützung	15
Für Arbeitgeber*innen	15
Für Zugewanderte und Geflüchtete	15
Für Bewerber*innen im Ausland	17
Projekte und Vermittlungen	18
Weitere Handreichungen, Leitfäden und Checklisten	19

EINLEITUNG

Viele von Ihnen beschäftigen bereits Menschen, die aus dem Ausland nach Deutschland gekommen sind. Manche von Ihnen spielen mit dem Gedanken, Fach- oder Nachwuchskräfte direkt im Ausland anzuwerben oder sind diesen Schritt bereits gegangen.

Zugewanderte und Geflüchtete oder auch Bewerber*innen aus dem Ausland als Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen, ist eine große Chance für Unternehmen, um dem Personalmangel entgegen zu wirken. Gleichzeitig sind Aspekte zu bedenken und zu klären, die über die üblichen Abläufe der Einstellung und Einarbeitung von neuem Personal hinausgehen.

Wir haben im Folgenden eine Auswahl an Informationen und Kontakten rund um das Thema „Gewinnung von internationalen Fach- und Nachwuchskräften“ für Sie zusammengestellt, die Ihnen in Ihrer Arbeit nützlich sein können. Da das Thema sehr komplex und umfangreich ist, ist diese Sammlung als Einstieg und Orientierung zu verstehen und erhebt in keinem Fall den Anspruch auf Vollständigkeit.



GRUNDSATZFRAGEN FÜR DIE ANWERBUNG AUS DEM AUSLAND

Auswirkung der Abwerbung von Fachkräften auf die Situation der Herkunftsländer

Wenn sich ein*e Arbeitgeber*in für die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland entscheidet, sollte dabei der internationale Kontext nicht aus dem Blick verloren und bedacht werden, dass die Arbeitsmigration auch Auswirkung auf die Herkunftsländer hat. Arme Länder und Krisengebiete leiden teilweise erheblich unter der Abwanderung und der Abwerbung von Fachpersonal (verlorene Bildungsinvestition, unzureichende Versorgung aufgrund von fehlendem Fachpersonal etc.).

Informationen und Positionen zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte:

- [Positionspapier der Bundesgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege – Altenpflege in Deutschland. Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege \(2014\)](#)
- [Arbeitsmigration und Pflege – Strategiepapier und Handreichung für Einrichtungsträger, Diakonie Texte, Handreichung, 11/2014](#)
- [Positionspapier: Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe \(11/2018\)](#)
- [Health Workforce Support and Safeguards List 2020, World Health Organisation \(Liste mit Ländern, in denen nach WHO-Einschätzung ein Mangel an Gesundheits- und Pflegepersonal besteht und somit eine direkte Anwerbung von Fachpersonal vermieden werden sollte\)](#)

[und Informationen zum §38 der Beschäftigungsverordnung \(BeschV\), der sich auf die WHO-Liste bezieht](#)

Ausländische Nachwuchs- und Fachkräfte vor Ort gewinnen

Bevor Arbeitgeber*innen den – organisatorisch und finanziell aufwändigen – Schritt gehen, Fach- oder Nachwuchskräfte im Ausland zu rekrutieren, sollten sie prüfen, ob es vor Ort Personengruppen oder Einzelpersonen gibt, die mit Unterstützung und Vorbereitung als Nachwuchs oder potenzielle Fachkräfte gewonnen werden können. Dabei stellen sich z.B. Fragen wie:

- Auch wenn bestimmte Bewerber*innengruppen einen größeren Vorbereitungs- oder Betreuungsaufwand mit sich bringen, ist es eventuell dennoch weniger aufwändig, die Zielgruppen vor Ort einzubinden, als Nachwuchs- oder Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben?
- An welcher Stelle können die Kommunikationsabläufe, die Bewerbungsprozesse oder die Recruiting-Maßnahmen noch besser auf diese Zielgruppen eingestellt werden?
- Was brauchen diese Menschen, um kurz-, mittel- oder langfristig als Fachkräfte gewonnen werden zu können?

Um Geflüchtete und Zugewanderte für die Ausbildung oder als Quereinsteiger*innen zu gewinnen oder bereits angestellte Hilfskräfte mit Flucht- oder Zuwanderungshintergrund zur Fachkraft weiterzubilden, können verschiedene Schritte notwendig sein: Besondere Berücksichtigung der Bewerbungen aus dieser Personengruppe, Bereitstellung niedrigschwelliger Informationen und Beratung für Interessierte, Unterstützung bei der Suche nach ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen, Durchführung von berufsorientierenden Angeboten wie Praktika, Hospitationen und Orientierungstagen, Pflege von Kooperationen mit Projekten und Bildungsträgern, Organisation von Deutschförderung am Arbeitsplatz, Freistellung für ausbildungs- oder berufsbegleitende Deutschkurse, Begleitung im und ggf. Finanzierung des Anerkennungsprozesses von Abschlüssen, Durchführung von berufsbegleitenden Ausbildungen etc.

- [Informationen zum Zugang zur Berufsausbildung für Geflüchtete und Zugewanderte mit Verlinkung auf Arbeitshilfen und Leitfäden, Informationsverbund Asyl & Migration](#)
- [Website mit Trägern und Projekten im Bereich berufliche Deutschkurse, Weiterbildung und Beratung für Geflüchtete und Zugewanderte in Hamburg, Teil der Arbeit des Projekts Vernetzung Flucht Migration Hamburg](#), koordiniert von der passage gGmbH und gefördert vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung

- Auf Zugewanderte zugeschnittene Ausbildungsgänge [„Erzieher/innenausbildung für Einwander/innen“ \(EfE\)](#) und [„Sozialpädagogische Assistenz für Migüranten \(SPA\)“ der Staatlichen Fachschule für Sozialpädagogik FSP2](#)

An der Ausbildung von Nachwuchs aus dem Ausland beteiligen

Wenn dringend Fachpersonal benötigt wird, liegt es nahe, Fachkräfte anzuwerben. Unternehmen können jedoch von dem guten Ausbildungssystem in Deutschland profitieren und damit gleichzeitig verantwortungsvoll in die Bildung von Menschen aus Ländern investieren, die schlechter gestellt sind, wenn sie selbst ausbilden. Vorteile können außerdem sein, dass die Auszubildenden direkt die Aufgaben lernen, die im deutschen System für ihren Beruf erforderlich sind, dass die sprachliche und soziale Integration ggf. einfacher ist, wenn es eine Anbindung an die Berufs-/ Fachschulen besteht etc.

- Das Diakonische Werk Württemberg führt seit vielen Jahren in Kooperation mit dem Kosovo und anderen Ländern [internationale Ausbildungsprojekte](#) durch
- [Auszubildende aus Drittstaaten für die Pflege. Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen, BMWi](#)



Kooperationspartner*innen für die Anwerbung sorgfältig wählen

Wie können diakonische Arbeitgeber*innen dafür sorgen, dass ihre Anwerbung von Fach- oder Nachwuchskräften aus dem Ausland fair abläuft? Der Weg einer Person, die ihr (berufliches) Glück in einem anderen Land sucht, ist oft lang und beschwerlich. Neben den sozialen und persönlichen Herausforderungen gilt es, viele rechtliche und organisatorische Hürden zu nehmen. In Zeiten des Fachkräftemangels gibt es immer mehr Agenturen, die sich auf die Vermittlung von Personal aus dem Ausland spezialisieren, die Seriosität ist teilweise jedoch fragwürdig. Bevor sich ein*e Arbeitgeber*in auf eine Personalagentur einlässt, sollten daher u.a. folgende Aspekte geprüft werden:

- Kommuniziert die Agentur nach allen Seiten transparent?
- Werden alle Leistungen und Kosten nachvollziehbar aufgeschlüsselt?
- Kann die Agentur über alle Schritte der Vorbereitung, Einreise und Ankunft in Deutschland Auskunft geben?
- Werden die Bewerber*innen ausreichend vorbereitet und unterstützt?
- Definiert die Agentur auch, für welche Aufgaben die Arbeitgeber*innen und die vermittelten Personen selbst zuständig sind?
- Welche Aufgaben sind nicht im Leistungsangebot der Agentur enthalten und müssen daher separat organisiert und finanziell kalkuliert werden?
- Wer trägt die Kosten für die Vorbereitung, Einreise und Integration? Welche Kosten wollen Arbeitgeber*innen den Fach- und Nachwuchskräften, die sie nach Deutschland holen, zumuten?

Für den Bereich Pflege wurde 2021 vom Bundesministerium für Gesundheit und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine-Lübke-Stiftung e. V. (KDA) das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ entwickelt. In einem Anforderungskatalog werden in den vier Kategorien *Information zur Erwerbsmigration*, *Unternehmensverantwortlichkeit*, *Transparenz im Personalgewinnungsprozess gegenüber Kandidaten* und *Transparenz im Personalgewinnungsprozess gegenüber Kunden (für Personalagenturen)* Kriterien für eine ethisch vertretbare Anwerbung und mehr Transparenz im Vermittlungsprozess definiert. Sowohl

Arbeitgeber*innen selbst als auch Vermittlungsagenturen können sich prüfen lassen, um das Siegel zu erhalten.

- Informationen zum Gütesiegel auf der Webseite [Faire Anwerbung Pflege Deutschland](#) und vom [Bundesministerium für Gesundheit](#)
- [Anforderungskatalog zum Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege Deutschland](#)
- Eine Alternative zur Anwerbung von Fach- oder Nachwuchskräften aus dem Ausland über Personalagenturen kann eine Kooperation mit Projekten gemeinnütziger Organisationen sein, die Menschen bei der Arbeitsmigration oder Ausbildungsaufnahme unterstützen:
 - Das [Projekt „Vorbereitet und erfolgreich nach Deutschland – Kompetenzen erweitern“](#) (gefördert durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der EU, die Bundesrepublik Deutschland und die Diakonie) unterstützt Menschen in verschiedenen Ländern wie Albanien, Armenien oder Georgien, die aus familiären oder beruflichen Gründen nach Deutschland zuwandern wollen
 - [Internationale Ausbildungsprojekte vom Diakonischen Werk Württemberg](#) (s.o.)

Direkten Kontakt zu Einzelpersonen, die eine*n Arbeitgeber*in in Hamburg suchen, kann in Hamburg z.B. der [Unternehmensservice Fachkräfte](#) von der BAGSFI aufbauen. Weitere Kontakte von (stattlichen) Projekten und Vermittlungen sind unter [Projekte und Vermittlungen](#) zu finden.



Integration – ausländische Fach- und Nachwuchskräfte umfassend begleiten

Auch wenn die Gesetzgebung die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland vereinfacht hat, bleibt der Prozess aufwändig und ist die Migration zum Zwecke der Arbeit oder Ausbildung ein großer Schritt: Von der Vorbereitung auf die Tätigkeit in Deutschland (z.B. Deutschkurse, Visum, Übersetzung von Unterlagen, ggf. Klärung der Mitreise von Familienangehörigen etc.), über die Einreise und Ankunft (wie Reiseorganisation, Wohnungssuche, Organisatorisches für die Ankunft in Deutschland wie Bankkonto, Versicherungen etc.) bis hin zur Integration in der neuen Heimat (berufliche Anerkennung oder Ankerkennung von Schulabschlüssen, Deutschkurse, Unterstützung bei Behördenfragen, Integration im Team, soziale/private Anbindung etc.) ist viel zu bedenken. In diesem Zusammenhang sollten sich Arbeitgeber*innen vorbereitend Fragen stellen wie:

- Was müssen wir alles organisieren, wenn eine Fach- oder Nachwuchskraft aus dem Ausland nach Deutschland migriert?
- Wie können wir die Einreise vorbereiten, das Ankommen gestalten und das Einleben vor Ort begleiten, damit wir diese Menschen in unsere Unternehmen und vor Ort integrieren und nachhaltig als Kolleg*innen gewinnen?
- Haben wir die notwendigen Einarbeitungskonzepte, um Fachkräfte aus dem Ausland in die Arbeitsprozesse unserer Einrichtung einzuführen?
- Haben wir Ressourcen, um die neuen Mitarbeitenden zu unterstützen?
- Sind die anderen Mitarbeitenden in der Einrichtung ausreichend auf die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen aus dem Ausland vorbereitet, die noch nicht vertraut sind mit den Arbeitsstrukturen in Deutschland oder die noch Schwierigkeiten mit der (Fach)Sprache haben? Wie können wir das Team vorbereiten und begleiten, um Konflikte vorzubeugen oder zügig zu lösen?

Handreichungen und Checklisten zur Integration von internationalen Fachkräften:

Erfolgreiche Integration von internationalen Fachkräften in KMU – Trainingshandbuch, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

- *Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration – Handreichungen für das Ankommen und Bleiben, DKF und KDA*
- *Handlungsempfehlung „Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren“, KOFA – Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen:*
- *Checkliste Internationale Fachkräfte – Integration meistern, KOFA https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Checklisten/Integration_meistern.pdf*
- *Handlungsempfehlung – Vielfalt im Unternehmen/Diversity Management, KOFA*
- Fortbildungen zum Thema bietet u.a. das Diakonische Werk Hamburg an:
 - *Fortbildung Kompetent in Vielfalt*
 - Weitere Angebote im *Veranstaltungskalender*



GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Allgemeine Informationen finden Sie u.a. hier:

- [Häufig gestellte Fragen zum Thema: Aufenthaltsrecht, Bundesministerium des Inneren und für Heimat](#)
- [Merkblatt „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland“, Bundesagentur für Arbeit](#)

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Im März 2020 ist das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Das Gesetz soll neben der Einwanderung von Fachkräften mit Hochschulabschluss auch die Einwanderung von Fachkräften mit beruflicher, nicht-akademischer Ausbildung zu Arbeitszwecken erleichtern.

Einige zentrale Änderungen sind z.B.:

- Die Fachkraft (d.h. eine Person mit einer qualifizierten Berufsausbildung, die im Inland erworben wurde oder mit einer Berufsausbildung aus dem Ausland, die gleichwertig ist) muss einen Arbeitsvertrag/konkretes Arbeitsangebot vorweisen, die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) entfällt. Die BA prüft weiterhin die im Arbeitsvertrag geregelten Arbeitsbedingungen.
- Durch das „Beschleunigte Fachkräfteverfahren“ soll die Dauer bis zur Einreise der Fachkraft verkürzt werden. Die Arbeitgeber*innen können mit Vollmacht der Fachkraft das Verfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde im Inland einleiten.
- Die Regelungen sind nicht mehr auf Engpassberufe beschränkt, sondern greifen für alle Fachkräfte.
- Es gibt ein Visum für die Arbeitsplatzsuche und der Aufenthalt zum Zwecke einer für die Anerkennung des Berufs notwendigen Qualifizierungsmaßnahme wurde verlängert (max. 24 Monate).
- Mit einer Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Berufsausbildung darf zur Vorbereitung ein Deutschkurs absolviert werden.

Nähere Informationen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:

- [FAQ zum FEG – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat](#)
- Make it in Germany - Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland: Informationen [für Unternehmen](#) und [für Interessierte an einer Arbeit oder Ausbildung in Deutschland](#)
- [Abschnitt zum FEG auf der Seite der Diakonie Deutschland](#)
- [Arbeitshilfe „Zentrale Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz/Duldungsgesetz“, IQ Fachstelle Einwanderung](#)

Einen Überblick, wie das beschleunigte Fachkräfteverfahren in Hamburg abläuft und welche Stellen beteiligt sind, bekommen Sie auf [dieser Übersicht des Hamburg Welcome Center](#).

Das Freizügigkeitsgesetz/EU

In der Europäischen Union gibt es die sogenannte Freizügigkeit, d.h. dass EU-Bürger*innen innerhalb der Mitgliedsstaaten sowie den EWR-Staaten und der Schweiz grundsätzlich ihren Wohnsitz und Arbeitsort frei wählen können. Die Freizügigkeit ist allerdings auch nicht unbeschränkt gültig und es müssen bestimmte Auflagen erfüllt werden (so muss nach drei Monaten z.B. eine Erwerbstätigkeit bzw. finanzielle Absicherung bestehen).

Mehr zur Freizügigkeit in der EU auf der Seite [zu Fragen und Antworten zum Thema Freizügigkeit vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat](#).

Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG)

Der Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration für Menschen, die aus sogenannten Drittstaaten kommen (Nicht-EU- bzw. Nicht-EWR-Länder inkl. Schweiz), wird im Aufenthaltsgesetz geregelt. Es gibt Aufenthaltstitel, die direkt zum Zwecke der Tätigkeit in Deutschland erteilt werden (Ausbildung, Arbeit, FSJ etc.), Aufenthaltstitel, die aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen vergeben werden und Aufenthaltstitel aus familiären Gründen. Abhängig von den jeweiligen Aufenthaltsgründen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu staatlichen Leistungen geregelt.

Im Kontext Ausbildung und Arbeit sind u.a. folgende Abschnitte des AufenthG relevant:

- Abschnitt 3, §§ 16 - 17b: Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (inklusive Anerkennung von Berufsabschlüssen und Sprachkursen)
 - Abschnitt 4, §§ 18 – 21: Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit (§ 18a Fachkräfte mit Berufsausbildung, §19e Teilnahme am Europäischen Freiwilligendienst)
- [Das Aufenthaltsgesetz im Internet](#)

Hinweis: Eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Arbeit oder Ausbildung ist häufig an ein konkretes Arbeits- bzw. Ausbildungsangebot geknüpft. Das bedeutet, dass die Ausländerbehörde einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag o.ä. sehen möchte, bevor sie die Aufenthaltserlaubnis ausstellt. Ohne gültige Erlaubnis darf die Tätigkeit zwar noch nicht aufgenommen werden, aber es kann notwendig sein, den entsprechenden Vertrag bereits auszustellen (ggf. unter Vorbehalt der Erteilung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis). Dies stiftet häufig Verunsicherung bei Arbeitgeber*innen bezüglich der Abläufe und rechtlichen Konsequenzen, daher kann es in solchen Fällen sinnvoll sein, neben der Ausländerbehörde auch die [Ausländerrechtliche Beratung im Hamburg Welcome Center \(HWC\)](#) zu kontaktieren.

Das Asylgesetz (AsylG)

Das Asylgesetz regelt das Asylverfahren. Hier sind die auch die Regelungen für die Vergabe eines Flüchtlingsstatus zu finden und die Grundlagen für die Ablehnung eines Asylanspruchs. In Abschnitt 5, § 61 AsylG wird die Erwerbstätigkeit während des Asylverfahrens geregelt.

► [Das Asylgesetz im Internet](#)

Die Beschäftigungsverordnung (BeschV)

Die Beschäftigungsverordnung regelt, unter welchen Voraussetzungen ausländische Arbeitnehmer*innen und bereits in Deutschland lebende Zugewanderte zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen werden können. Sie regelt auch, wann eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist.

► [Die Verordnung im Internet](#)

Die BeschV hat in den letzten Jahren mehrere Überarbeitungen erhalten, weitere Informationen dazu [hier](#).

ANERKENNUNG VON AUSLÄNDISCHEN BERUFSABSCHLÜSSEN

Berufe im Gesundheitswesen und im pädagogischen sowie im sozialen Bereich sind in Deutschland grundsätzlich reglementiert und erfordern für die Ausübung des Berufes und Führung der Berufsbezeichnung eine staatliche Erlaubnis. Im Anerkennungsverfahren wird die Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses mit dem entsprechenden deutschen Abschluss überprüft. Die Erlaubnis kann nur erteilt werden, wenn die Ausbildung und die nachgewiesene Berufserfahrung als gleichwertig anerkannt werden.

Wenn Unterlagen ganz oder teilweise fehlen, besteht trotzdem die Möglichkeit, das Anerkennungsverfahren einzuleiten. Es wird dann § 14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) angewandt. Dort greift das sogenannte „Sonstige Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei fehlenden Nachweisen“. Solche Verfahren können insbesondere Arbeitsproben, Fachgespräche, praktische und theoretische Prüfungen sowie Gutachten von Sachverständigen sein. Die Anwendung des Verfahrens ist vom jeweiligen Einzelfall abhängig.

Pflegeberufe – Pflegefachkraft und GPA

Wenn ein Gesundheitsfachberuf aus der EU mit einem vergleichbaren Berufsabschluss im Verhältnis zur deutschen Ausbildung wesentliche Unterschiede aufweist, kann die Gleichwertigkeit über die Eignungsprüfung oder einen Anpassungslehrgang erreicht werden.

Seit dem 01.04.2012 besteht auch bei Anträgen mit Ausbildungen in Nicht-EU-Ländern (Drittstaaten) bei fehlender Gleichwertigkeit die Möglichkeit, zwischen einer Kenntnisprüfung, die sich auf den Inhalt der deutschen Abschlussprüfung bezieht, und einem Anpassungslehrgang bzw. einer Anpassungsqualifizierung (APQ) zu wählen. Beim Beruf Altenpfleger*in entscheidet die zuständige Behörde nach Ermessen, ob ein Anpassungslehrgang, eine Kenntnisprüfung oder eine Eignungsprüfung absolviert werden muss.

Die Bearbeitung eines Antrags zur Anerkennung einer Ausbildung in einem Gesundheitsfachberuf ist gebührenpflichtig (aktuell zwischen 50 und 550 Euro). Der Berufszugang erfordert zudem ein polizeiliches Führungszeugnis, ein ärztliches Attest (Gesundheitszeugnis) und den Nachweis von Deutschkenntnissen, die dem Niveau B2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen entsprechen.

Zuständig ist die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde):

**Freie und Hansestadt Hamburg
Sozialbehörde, Amt für Gesundheit**

Postfach 760 106
Billstraße 80, 20539 Hamburg
(040) 428 37 – 0
anerkennung-gesundheitsfachberufe@soziales.hamburg.de

► [Informationen der Sozialbehörde zur Anerkennung](#)

Sozialpädagogische Ausbildungsberufe

Die Berechtigung zum Führen der Berufsbezeichnung staatlich anerkannte*r Sozialpädagogische*r Assistent*in (SPA), staatlich anerkannte*r Erzieher*in bzw. staatlich anerkannte*r Heilerziehungspfleger*in (HEP) muss bei der zuständigen Behörde beantragt werden. Die Rechtsgrundlage für das Anerkennungsverfahren bildet das Hamburgische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz.

Um einen kostenlosen Antrag stellen zu können, muss im Ausland eine vergleichbare pädagogische Ausbildung absolviert worden sein. Da die Erzieherausbildung in Deutschland sehr viel praktische Ausbildungszeit beinhaltet, wird für eine Anerkennung zusätzlich der Nachweis über ausreichend praktische Erfahrung im pädagogischen Berufsfeld gefordert. Für den Fall, dass die Ausbildung im Herkunftsland grundsätzlich kürzer war als in Deutschland gefordert, kann dieses Defizit mit weiteren Befähigungsnachweisen und mit Berufserfahrung ausgeglichen werden.

Eine Anerkennung ist häufig mit Auflagen verbunden. In den meisten Fällen wird von den Antragsteller*innen zusätzlich ein Nachweis über Deutschsprachkenntnisse auf dem B2-Niveau gefordert sowie Kenntnisse im deutschen Familien- und Jugendrecht. Die Fachschule für Sozialpädagogik FSP 2 (BS21) bietet einen Anpassungslehrgang für SPAs und Erzieher*innen an (Dauer 12 Monate). Die Antragssteller*innen haben alternativ auch die Möglichkeit, eine Eignungsprüfung zu absolvieren. Bei der*dem HEP werden bei einer teilweisen Gleichwertigkeit individuelle Ausgleichmöglichkeiten wie beispielsweise das Absolvieren eines Praktikums in der Pflege als Auflage erteilt, um festgestellte Defizite auszugleichen. Auch die erfolgreiche Teilnahme am Anpassungslehrgang für Erzieher*innen kann (zusätzlich) verlangt werden.

Zuständig ist die Behörde für Schule und Berufsbildung:

Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)

Beratungszentrum Berufliche Schulen - Berufsanerkennung
Hamburger Straße 127, 22083 Hamburg
Frau Sandra Gündüz und Frau Seyhan Dülger
(040) 42863 - 4618
hibb-berufsanerkennung@hibb.hamburg.de
www.hibb.hamburg.de/

Hinweis: Über die sogenannte „Positivliste“ (*Erziehungspersonal in Kitas und der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen*), regelt die BAGSFI, welche Personen mit anderen Ausbildungsabschlüssen unter welchen Voraussetzungen in Kitas und in der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen (GBS) als Erst- oder Zweitkraft eingesetzt werden können. Diese Möglichkeit kann auch im Zusammenhang mit ausländischen Fachkräften interessant für Arbeitgeber*innen sein.

Pädagogische Hochschulabschlüsse

Auch hier werden im Zuge des Anerkennungsverfahrens die ausländische Ausbildung bzw. das Studium mit der in Hamburg/Deutschland hinsichtlich der Ausbildungs- bzw. Studieninhalte und der Dauer verglichen und Unterschiede können durch einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung ausgeglichen werden. Berufserfahrung kann ebenfalls als Ausgleich herangezogen werden.

Im Zuge des Anerkennungsverfahrens wird die ausländische Ausbildung bzw. Studium mit der in Hamburg/Deutschland hinsichtlich der Ausbildungsinhalte und der Dauer verglichen. Falls Unterschiede in den Ausbildungsinhalten bestehen, können sie durch den Abschluss eines Anpassungslehrgangs oder das Ablegen einer Eignungsprüfung ausgeglichen werden. Auch Berufserfahrung kann als Ausgleich herangezogen werden. Die Inhalte werden von den jeweilig zuständigen Hochschulen in einem Feststellungsverfahren festgelegt und im Bescheid mitgeteilt. Im Rahmen der auf die Bedarfe abgestimmten Anpassungslehrgänge besuchen die Teilnehmenden meist die laufenden Seminare des Semesters. Erst nach der erfolgreichen Absolvierung einer der beiden Maßnahmen kann eine volle Anerkennung erfolgen. Bei großen Unterschieden der Ausbildungsinhalte kann ein Antrag auch abgelehnt werden. Die Gebühren für einen Feststellungsbescheid über die Gleichwertigkeit bzw. die inhaltlichen Unterschiede des Studienabschlusses betragen aktuell 300-400 Euro.

Heilpädagogik

Als rechtliche Grundlage für die staatliche Anerkennung eines im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlusses im Bereich der Heilpädagogik gilt das Niedersächsische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz. Die Hochschule Hannover ist für das Anerkennungsverfahren zuständig und entscheidet über die Erteilung der staatlichen Anerkennung (Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte*r Heilpädagoge*in“).

Häufig wird verlangt, dass Kenntnisse im deutschen Recht und Inklusion erworben werden.

Hochschule Hannover

Tamara Arutyunants
Mitarbeiterin, Dekanat Fakultät V (D. Fak. V)
Raum: 3I.1.10
Blumhardtstraße 2 | 30625 Hannover
(0 511) 9296 3205
tamara.arutyunants@hs-hannover.de

Kindheitspädagogik

Als rechtliche Grundlage für die staatliche Anerkennung eines im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlusses im Bereich der Kindheitspädagogik gilt das Hamburgische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz. Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg ist für das Anerkennungsverfahren zuständig und entscheidet über die Erteilung der staatlichen Anerkennung (Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte*r Kindheitspädagog*in“).

Häufig wird verlangt, dass Kenntnisse im deutschen Familien-, Jugend- und Sozialrecht erworben werden. Der Anpassungslehrgang kann bis zu drei Jahre beanspruchen. Für Anpassungslehrgang bzw. Eignungsprüfung werden je nach Dauer und Umfang weitere Gebühren fällig.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW)

Fakultät Wirtschaft und Soziales
ZEPRA – Zentrum für Praxisentwicklung
Alexanderstr. 1 / Haus B / 2. Stock / Zi. 30
20099 Hamburg
Henriette Schüppler
(040) 428 75-7033
henriette.schueppler@haw-hamburg.de

Soziale Arbeit/Sozialpädagogik

Bei dem sozialpädagogischen Tätigkeitsbereich handelt es sich um einen reglementierten Berufsbereich. Als rechtliche Grundlage für die staatliche Anerkennung eines im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlusses im Bereich der Sozialarbeit oder Sozialpädagogik gilt das Hamburgische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (Studium „Soziale Arbeit“). Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) ist für das Anerkennungsverfahren zuständig und entscheidet über die Erteilung der staatlichen Anerkennung (Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte*r Sozialpädagog*in“).

Häufig wird verlangt, dass Kenntnisse im deutschen Familien-, Jugend- und Sozialrecht erworben werden. Der Anpassungslehrgang sowie die Eignungsprüfung werden in Hamburg direkt an der HAW angeboten und dauert max. drei Jahre. Für Anpassungslehrgang bzw. Eignungsprüfung werden je nach Dauer und Umfang weitere Gebühren fällig.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW)

Fakultät Wirtschaft und Soziales
ZEPRA – Zentrum für Praxisentwicklung
Alexanderstr. 1 / Haus B / 2. Stock / Zi. 30
20099 Hamburg
Henriette Schüppler
(040) 428 75-7033
henriette.schueppler@haw-hamburg.de

Kosten und Finanzierung

Kosten

Die Höhe der Kosten, die für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse entstehen, variieren stark, abhängig von den jeweiligen Berufen und dem individuellen Fall. Kostenfaktoren sind z.B.:

- Kosten im Zusammenhang mit der Antragstellung: Übersetzungen, Beglaubigung der Unterlagen und Verwaltungsgebühren
- Kosten für Qualifizierungen: Sprachkurse, Anpassungskurse/Ausgleichsmaßnahmen und Prüfungen

Indirekte Kosten im Zusammenhang mit Qualifizierungen: Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Lehrmaterialien

Finanzierung

Die Zentrale Anlaufstelle für Anerkennung (ZAA) berät zu den Finanzierungsmöglichkeiten für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und unterstützt bei der Beantragung.

1. Finanzierungsmöglichkeiten nach SGB II und/oder SGB III Vermittlungsbudget

- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflicher Eingliederung
- Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutschein)
- Leistungen zum Lebensunterhalt während der Anpassungsqualifizierung

2. Stipendienprogramm der Stadt Hamburg (nachrangig)

■ Fördervoraussetzungen:

Ausländischer Abschluss, Hauptwohnsitz in Hamburg seit mind. 3 Monaten, wenn nicht beschäftigt: Arbeitslos, -suchend gemeldet sein (schriftlicher Ablehnungsbescheid von JC / AA erforderlich) oder unterhalb der erworbenen Qualifikation beschäftigt, Einkommens- und Vermögensgrenze gemäß der Richtlinie werden nicht überschritten, EU-Mitgliedschaft, gültiger Aufenthaltstitel oder Aufenthalt nach § 55 AsylVfG (Aufenthaltsgestattung), Duldung mit Arbeitserlaubnis

■ Das Stipendienprogramm beinhaltet zwei Bausteine:

■ Stipendium zum Ausgleich von Einkommensverlusten

Für die Dauer einer Anpassungsmaßnahme (maximal 36 Monate) kann ein monatliches Stipendium gewährt werden, dessen Höhe sich nach den Kriterien für das elternunabhängige BAföG (Bundesausbildungsförderungsgesetz) berechnet. Die genaue Höhe ist abhängig vom Einkommen, Vermögen und dem Familienstand. Dieses monatliche Stipendium dient dem (teilweisen) Ausgleich von Einkommensverlusten, die dadurch entstehen, dass jemand an einem Kurs teilnehmen muss. 50 % der Summe werden monatlich als zinsloses Darlehen ausgezahlt und müssen später zurückgezahlt werden. 50 % der Summe sind ein Zuschuss, der nicht zurückgezahlt wird.

■ Zuschüsse

Für Kosten, die im Zusammenhang mit der Anerkennung entstehen, z. B. Gebühren für die Verfahren, für notwendige Kurse oder Prüfungen, kann ein Einmalzuschuss bis zu 4.000 Euro gewährt werden. Für darüberhinausgehende Kosten kann ein zinsloses Darlehen bis zu einer Höhe von 6.000 Euro (in Ausnahmefällen 10.000 Euro) gewährt werden.

- Ziel des Programms ist, dass mehr Personen mit ausländischem Abschluss ihre fachlichen Qualifikationen adäquat einsetzen können und Hamburg somit sein Fachkräftepotential nutzt.
- Anträge auf Stipendien und Zuschüsse müssen bei der ZAA gestellt werden, werden dort geprüft und an die Investitions- und Förderbank Hamburg (IFBHH) weitergeleitet, die die Förderung dann gegebenenfalls bewilligt und auszahlt.

3. Anerkennungszuschuss des Bundes (nachrangig, für nicht stipendienberechtigte Hamburger*innen)

Der Anerkennungszuschuss wird vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gewährt. Die Mittel stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zur Verfügung.

Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen

Die schulischen Bildungsnachweise, die im Ausland erworben wurden, können auf Gleichwertigkeit mit allgemeinbildenden Schulabschlüssen in Hamburg geprüft werden. Der Bescheid über die Gleichwertigkeit ist gültig für Bewerbungen auf dem Hamburger Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt, aber nicht für die Zulassung an staatlichen oder privaten Hochschulen. Studienbewerber für die staatlichen Hochschulen in Deutschland reichen ihre Bildungsnachweise direkt bei einer staatlichen Hochschule ihrer Wahl ein.

Zuständig für die Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen zum Zwecke der Ausbildungsaufnahme in Hamburg ist das Schulinformationszentrum. Der Antrag ist kostenlos. Die Anerkennung der Schulabschlüsse nimmt bis zu einigen Monaten in Anspruch.

Schulinformationszentrum (SIZ)

Hamburger Straße 125a | 22083 Hamburg

(040) 428 63 30 65 | auslandszeugnisse@bsb.hamburg.de

www.hamburg.de/bsb/siz

FINANZIELLE FÖRDERUNGEN

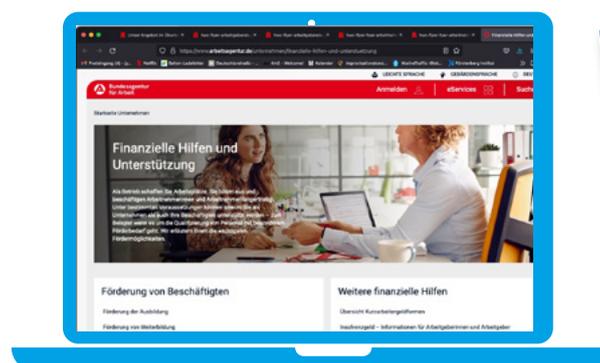
Für die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte wurde mit dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) auch ein Förderprogramm für Arbeitgeber*innen aufgestellt. Die Mittel der ersten Förderperiode sind bereits ausgeschöpft.

Informationen zum Förderprogramm sind beim [Projektträger ptj](#), auf [der Seite des Gütesiegels](#) und bei [der Deutschen Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe – Defa](#) zu finden.

Es gibt verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten für Unternehmen, um z.B. bestimmte Bewerber*innen einzugliedern, potenzielle Auszubildende vorzubereiten oder Mitarbeitende weiterzubilden. Dazu gehört z.B. der [Eingliederungszuschuss](#), der auch bei der Beschäftigung von Zugewanderten oder Geflüchteten eine gute Möglichkeit sein kann. Auf der Website der Agentur für Arbeit gibt es eine [Übersicht zu den finanziellen Hilfen und Unterstützung](#).

Für die Vorbereitung auf eine duale oder vergleichbare Ausbildung gibt es die Einstiegsqualifizierung (EQ), bei der die Teilnehmenden ein Jahr Praxis im Betrieb haben und auch bereits die Berufsschule besuchen, um anschließend die Ausbildung aufzunehmen. Die Maßnahme wird von der Agentur für Arbeit finanziell unterstützt. Teilweise gibt es spezielle Angebote für Zugewanderte und Geflüchtete (EQ für Migrant*innen), wie [für die Pflege an der beruflichen Schule Burgstraße](#) (im Juni 2022 gerade ausgesetzt). Das Team der [Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e.V.](#) berät Interessierte und Unternehmen zur EQ.

Auskunft über die verschiedenen Möglichkeiten und Begleitung bei der Beantragung von Förderungen gibt die [zuständige Abteilung des Arbeitgeber-Service vom Jobcenter team.arbeit.hamburg](#) und [der Agentur für Arbeit](#).



BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG

Für Arbeitgeber*innen

Unternehmensservice Fachkräfte (BAGSFI, IQ-Netzwerk)

In Hamburg unterstützt der Unternehmensservice Fachkräfte von der BAGSFI kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gewinnung von internationalen Fachkräften (Einreise/Visum und beschleunigtes Anerkennungsverfahren, Beratung zu Deutschkursen, interkulturellen Schulungen für die Belegschaft etc.).

Nähere Informationen zum Angebot finden Sie [hier](#).

Unternehmensservice Fachkräfte

Hamburg Welcome Center (HWC)
Süderstraße 32b | 20097 Hamburg
Tel.: +49 (0)40/42839-5522 |
unternehmen@welcome.hamburg.de

Ausländerrechtliche Beratung und Clearingstelle

Die Ausländerrechtliche Beratung im Hamburg Welcome Center (HWC) berät vor allem Unternehmen, hier lebende Migrant*innen und Zuwandernde sowie freiwillig Engagierte und sonstige Institutionen zu Themen wie aufenthaltsrechtlicher Status, allgemeine Fragen des Aufenthaltsrechts, Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Arbeitgeberbindung) und Beschäftigungserlaubnisverfahren. Weitere Informationen auf der [Seite des HWC](#).

Hamburg Welcome Center

Aufenthaltsrechtliche Beratung und Clearingstelle
Telefon: (040) 428 39 - 5523/-5524 |
auslaenderrecht@welcome.hamburg.de

Für Zugewanderte und Geflüchtete

Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses

Bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen hilft die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung, die u.a. bei Fragen rund um das Anerkennungsgesetz und Finanzierungsmöglichkeiten von Anerkennungsverfahren informiert. Um dem Bedarf der Ratsuchenden entgegenzukommen, bietet die ZAA kostenlos ausführliche Beratungsgespräche in verschiedenen Sprachen.

Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)

Schauenburgerstraße 49

20095 Hamburg

Tel: 040 30620-396

zaa@diakonie-hamburg.de

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

Anerkennung des Schulabschlusses

Für viele Berufe ist ein bestimmter Schulabschluss notwendig. Zuständig für die Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen zum Zwecke der Ausbildungsaufnahme ist in Hamburg das [Schulinformationszentrum](#) und Beratung zu diesem Thema bekommen Sie ebenfalls bei der [Zentralen Anlaufstelle Anerkennung](#).

Rechtliche Beratung bei fluchtpunkt

Die kostenlose kirchliche Rechtshilfe berät Menschen zum Asylverfahren:

fluchtpunkt

Kirchliche Hilfsstelle für Flüchtlinge

Eifflerstraße 3 | 22769 Hamburg

Tel: 040/432 500-80

fluchtpunkt@diakonie-hhsh.de

www.fluchtpunkt-hamburg.de

Informationen zu den Berufen, Ausbildungsplätzen und Praktika bei der Diakonie

Informationen zur Ausbildung bei der Diakonie Hamburg und die Kontakte der diakonischen Berufs-/und Fachschulen finden Interessierte im Karriereportal der Diakonie Hamburg:3

karriere.diakonie-hamburg.de/ausbildung-und-studium

Wenn Sie keine freien Plätze haben oder die gesuchte Ausbildung nicht anbieten, werden Bewerber*innen vielleicht in der zentralen Jobbörse der Diakonie Hamburg fündig:

karriere.diakonie-hamburg.de/jobboerse

Praktika können häufig im Rahmen des Schulbesuchs oder der Kurs- oder Projektteilnahme bei einem (Bildungs-) Träger eingebunden werden. Auch die sogenannte „Maßnahme beim Arbeitgeber“ für Kund*innen der Agentur für Arbeit/Jobcenter kann eine Möglichkeit sein, ein berufsorientierendes Praktikum zu organisieren. Wenn Sie keine Praktika anbieten, können Sie Interessierte ebenfalls auf das Karriereportal verweisen: karriere.diakonie-hamburg.de/ausbildung-und-studium/praktikum

Beratung, Begleitung und besondere Bedarfe

Wenn Bewerber*innen eine umfangreichere Beratung oder Begleitung benötigen oder Assistenzbedarf haben, könnten folgenden Projekte und Beratungsstellen hilfreich sein:

- Die allgemeinen Beratungsstellen für Migrant*innen (unter 27 Jahre) vom [EvaMigrA e.V.](#), die auch zum Thema Ausbildung unterstützen
- Bei dem diakonischen Träger Why not? zwei [Projekte zum Thema „Ankommen in Hamburg. Weiterkommen im Beruf.“ \(Beratung und Begleitung beim Berufseinstieg\)](#):
 - „Perspektive Beruf - Lernwerkstatt für geflüchtete Frauen“
 - „Beratung und Begleitung zum Berufseinstieg für alle“
- Das [Projekt „Treffpunkt Beruf“ vom Diakonischen Werk Hamburg](#) (Unterstützung beim Einstieg in den Beruf für zugewanderte Frauen mit Kindern):
- Das [Projekt „Teilhabe durch Ausbildung \(TdA\)“ von der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V.](#)
- Das [Projekt „Plietsch!“ bei der passage gGmbH](#) (Begleitung während der Ausbildung)
- Das [Projekt „Restart Plus“ von Inab](#) (Unterstützung von Geflüchteten bei der Arbeitsplatzsuche)
- Das [Projekt „Jobsupport“ bei Ausblick Hamburg](#) (Unterstützung bei der Suche einer Ausbildung oder Arbeit für geflüchtete oder zugewanderte Mensch mit Handicap oder gesundheitlichen Einschränkungen)
- Das [Projekt „Auf gutem Grund“ von verikom e.V.](#) (Kurztrainings für Geflüchtete ohne gesicherten Aufenthalt, die noch Vorbereitung für eine Ausbildung oder Arbeit brauchen)

Hier handelt es sich größtenteils um zeitlich begrenzte Projekte (Stand Juni 2022). Beratungsstellen und aktuelle Kursangebote für zugewanderte und geflüchtete Menschen im Bereich Ausbildung und Arbeit sowie Deutschunterricht finden Sie auch auf der [Seite des Projekts Vernetzung Migration Hamburg](#).

Für Bewerber*innen im Ausland

Die [Beratungs-Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“](#) ist eine Kooperation verschiedener Behörden und berät Interessierte zu allgemeinen Fragen.

Die [Zentrale Servicestelle für Berufsberatung](#) in Bonn berät Fachkräfte im Ausland und begleitet sie im Anerkennungsverfahren.



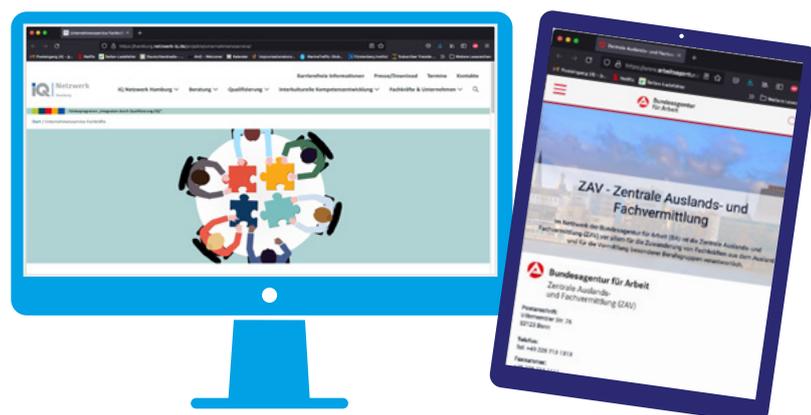
PROJEKTE UND VERMITTLUNGEN

Die ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit vermittelt konkrete Bewerber*innen an Unternehmen.

Das Projekt Triple Win, Koop. der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit/GIZ und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung/ZAV, vermittelt Auszubildende aus Vietnam und Fachkräfte aus Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Tunesien. Der Service, der auch die Vorbereitung der Bewerber*innen und Unterstützung im Anschluss an die Vermittlung umfasst, ist für die Arbeitgeber*innen kostenpflichtig und beträgt ca. 8.000-10.000 Euro pro vermittelte Person.

Hier finden Sie Informationen zu weiteren aktuellen Projekten der Bundesregierung.

Der Unternehmensservice Fachkräfte vom IQ-Netzwerk Hamburg vermittelt Bewerber*innen und der Kontakt zu Bildungsträgern und Projekten, die mit Zugewanderten und Geflüchteten arbeiten (siehe auch Abschnitt Beratung, Begleitung und besondere Bedarfe)



WEITERE HANDREICHUNGEN, LEITFÄDEN UND CHECKLISTEN

Nützliche Kontakte sind in diesem Zusammenhang ggf. auch das [Internationale Ausbildungsprojekt des Diakonisches Werk Württemberg](#) und das [Projekt „Vorbereitet und erfolgreich nach Deutschland – Kompetenzen erweitern“](#).

- [Leitfaden für Unternehmen „Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung – Was Sie wissen müssen“, Make it in Germany](#)
- [Checkliste „Auf einen Blick – Fachkräftegewinnung aus dem Ausland“, Make it in Germany](#)
- [Checkliste „Rekrutierung gestalten“, KOFA – Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen](#)
- [Checkliste „Internationale Fachkräfte – Integration meistern“, KOFA – Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen](#)
- [Kriterien zur Analyse von Drittstaaten zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege, iGES für das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz](#)
- [Arbeitshilfen, IQ-Netzwerk](#)
- [Fachkräfte finden – Rekrutierung aus dem Ausland, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie](#)
- Roedenbeck Schäfer, M. (2018): Wie die Anwerbung von ausländischen Fachkräften gut gelingen kann, Walhalla Fachverlag, Regensburg 2018
- Süß, R. (2018): Ökonomische Bewertung der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte, Springer Gabler



Impressum

Herausgeber/ Redaktion:

Diakonisches Werk Hamburg
JobPartner
Königstraße 54, 22767 Hamburg
www.diakonie-hamburg.de

Stand: Juli 2022