

16. Januar 2018 | Berufliche Arbeitsmärkte (<https://www.iab-forum.de/category/iabthemen/berufliche-arbeitsmaerkte/>)

Entgelte von Pflegekräften – weiterhin große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen

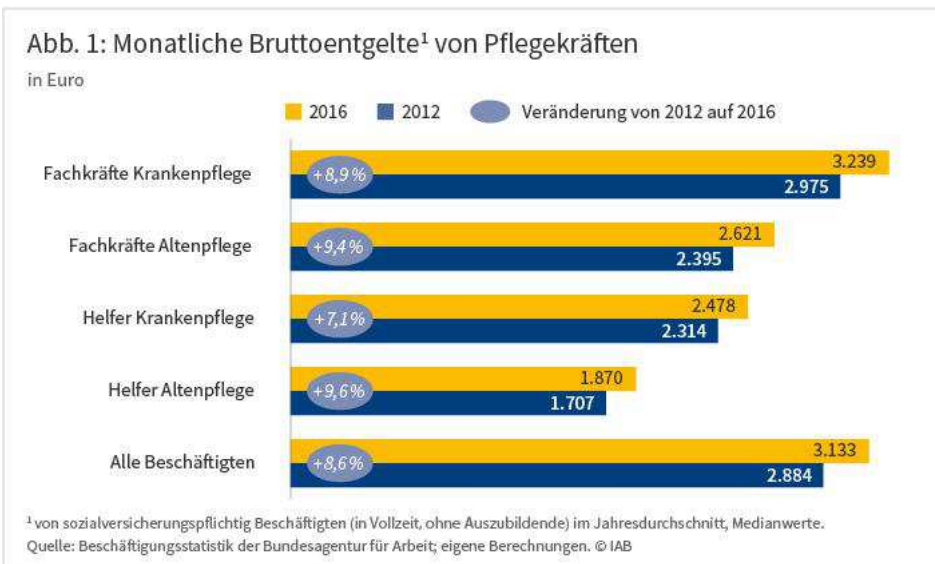
Holger Seibert (<https://www.iab-forum.de/autor/dr-holger-seibert/>), Jeanette Carstensen (<https://www.iab-forum.de/autor/jeanette-carstensen/>), Doris Wiethölter (<https://www.iab-forum.de/autor/doris-wiethoelter/>)



Der Pflegebranche fehlen Fachkräfte. In der politischen Diskussion wird in diesem Zusammenhang immer wieder betont, dass gerade in der Altenpflege zu niedrige Löhne gezahlt würden. Seit dem Jahr 2012 sind die Entgelte im Pflegebereich im Großen und Ganzen entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung gestiegen. Dabei ist das Lohngefälle zwischen Kranken- und Altenpflege weitgehend konstant geblieben. Auch die regionalen Entgeltunterschiede sind nach wie vor erheblich.

In der politischen Debatte wird seit Jahren immer wieder darauf hingewiesen, dass die Löhne insbesondere in der Altenpflege zu niedrig seien, um einerseits eine gute Pflege sicherzustellen und andererseits Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Tatsächlich sind die Entgelte, genauer gesagt die monatlichen Median (<https://www.iab-forum.de/glossar/median/>)-Bruttoentgelte, in der Altenpflege in den letzten Jahren nicht viel schneller gestiegen als die Löhne insgesamt.

Die folgenden Analysen und Angaben beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (siehe Infokasten „Daten und Methoden“). Während die Löhne aller Vollzeitbeschäftigten zwischen 2012 und 2016 um 8,6 Prozent zulegten, verzeichneten vollzeitbeschäftigte Helfer und Fachkräfte in der Altenpflege Zuwächse von 9,6 beziehungsweise 9,4 Prozent. Bei Fachkräften in der Krankenpflege belief sich das Plus auf 8,9 Prozent, bei Helfern in der Krankenpflege auf 7,1 Prozent. Damit hat sich das starke Lohngefälle zwischen Kranken- und Altenpflege nur unwesentlich verringert (siehe Abbildung 1).



Fachkräfte in der Altenpflege verdienen im Schnitt 16 Prozent weniger als die Beschäftigten insgesamt

Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen mit durchschnittlich 3.239 Euro geringfügig mehr als die Beschäftigten insgesamt mit 3.133 Euro. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der Krankenpflege häufig Zuschläge für spezielle Dienste wie Nachtschichten oder Arbeit auf der Intensivstation gezahlt werden.

Fachkräfte in der Altenpflege verdienen dagegen mit einem Durchschnittslohn von 2.621 Euro 16 Prozent weniger als die Beschäftigten insgesamt. Helfer in der Altenpflege schneiden im Vergleich am schlechtesten ab. Sie verdienen mit durchschnittlich 1.870 Euro gut 600 Euro weniger als Helfer in der Krankenpflege mit 2.478 Euro.

Entgelte in der Pflege sind im Osten deutlich niedriger als im Westen

Auch die regionalen Entgeltunterschiede sind nach wie vor erheblich. Dies gilt allerdings für das gesamte Lohngefüge. So verdienen Beschäftigte in Ostdeutschland im Schnitt 23 Prozent weniger als in Westdeutschland. Bei Fachkräften beträgt die Differenz fast ein Viertel (-24,4 %), bei Helfern ein Fünftel (-20,2 %). Diese Ost-West-Kluft besteht ebenso in den Pflegeberufen, fällt allerdings prozentual meist etwas geringer aus (siehe Tabelle 1).

Das mittlere Bruttoentgelt der Fachkräfte in der Altenpflege liegt in Ostdeutschland mit 2.211 Euro knapp 20 Prozent unter demjenigen in Westdeutschland mit 2.737 Euro. Fachkräfte in der Krankenpflege erhalten dort im Mittel 11,6 Prozent weniger als im Westen. Auch bei den Helferberufen liegt der Westen vorn: Helfer, die in Ostdeutschland in der Altenpflege tätig sind, verdienen im Mittel 1.662 Euro. Das ist gut ein Sechstel (-15,1 %) weniger als im Westen, wo der Verdienst 1.957 Euro beträgt. Bei Helfern in der Krankenpflege sind es sogar 23 Prozent weniger: Hier liegt der mittlere Verdienst im Osten bei 1.999 Euro, im Westen dagegen bei 2.598 Euro.

Tab. 1: Monatliche Bruttoentgelte¹ von Fachkräften und Helfern in Ost- und Westdeutschland, 2016

in Euro

Jahr	Fachkräfte			Helfer		
	Altenpflege	Krankenpflege	alle Fachkraftberufe	Altenpflege	Krankenpflege	alle Helferberufe
Westdeutschland	2.737	3.325	3.024	1.957	2.598	2.226
Ostdeutschland	2.211	2.939	2.286	1.662	1.999	1.777
Differenz in %	-19,2	-11,6	-24,4	-15,1	-23,1	-20,2

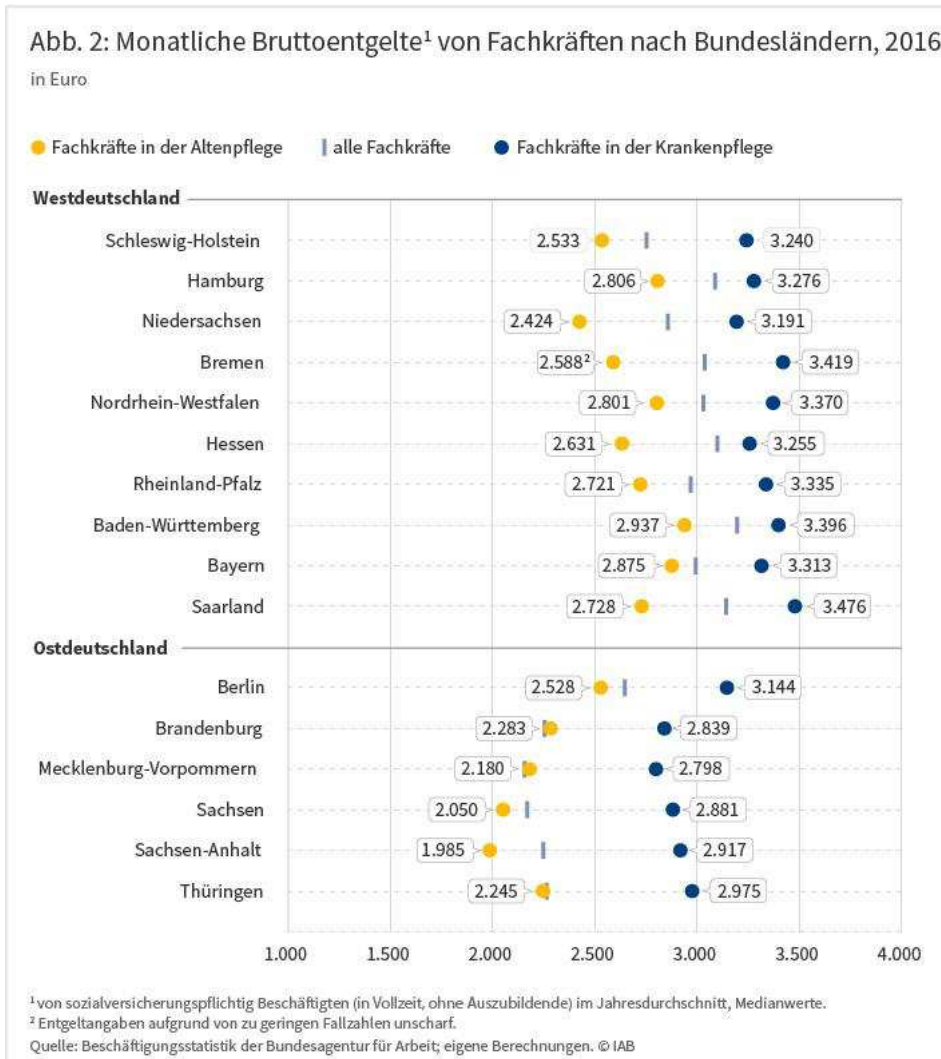
¹ von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) im Jahresdurchschnitt, Medianwerte.
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

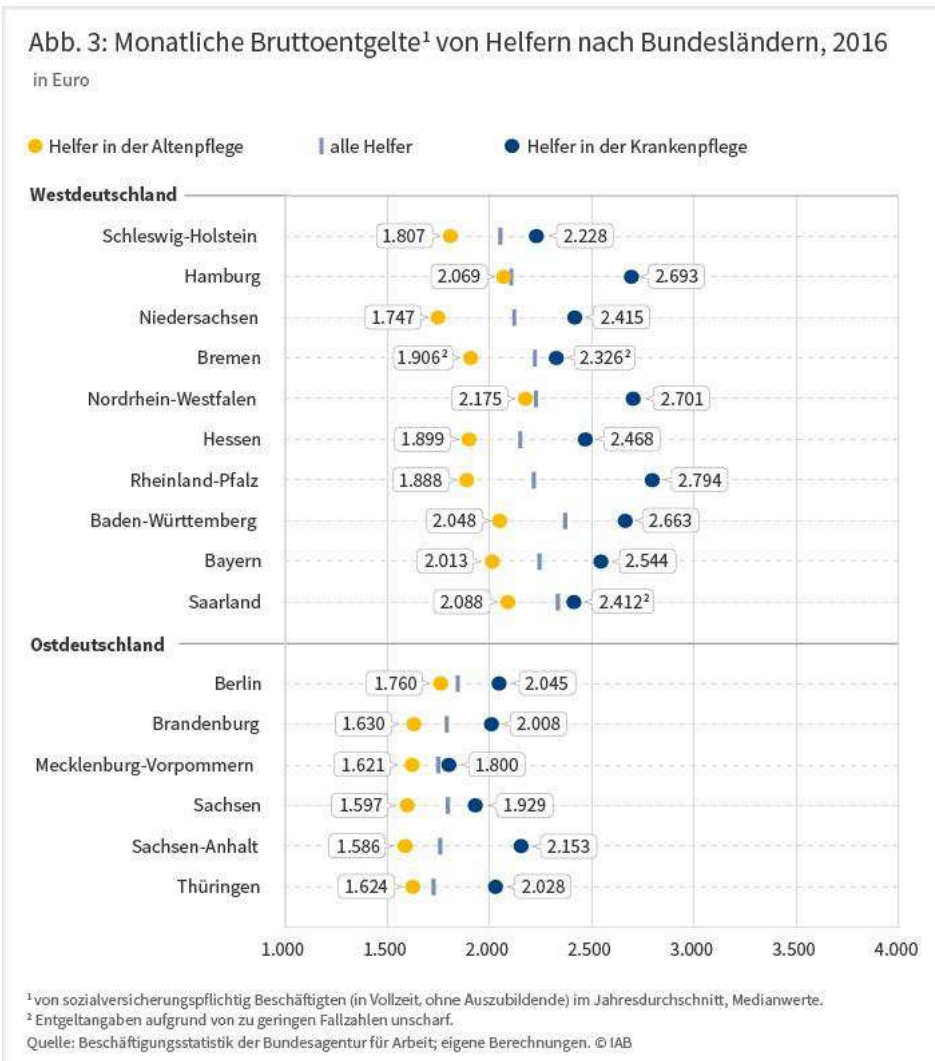
Die Entgelte im Pflegesektor unterscheiden sich auch zwischen einzelnen Bundesländern erheblich. Bei den Fachkräften in der Altenpflege reicht die Spannweite zwischen 1.985 Euro in Sachsen-Anhalt und 2.937 Euro in Baden-Württemberg, bei den Fachkräften in der

Krankenpflege zwischen 2.798 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und 3.476 Euro im Saarland. Allerdings bestehen auch innerhalb Westdeutschlands und innerhalb Ostdeutschlands signifikante Unterschiede (siehe Abbildung 2).

Bei den Helfern in der Krankenpflege sind die Verdienstunterschiede zwischen den Bundesländern ebenfalls beträchtlich (siehe Abbildung 3). Schlusslicht ist hier Mecklenburg-Vorpommern mit 1.800 Euro, Spitzenreiter Rheinland-Pfalz mit 2.794 Euro. Die Entlohnung der Helfer in der Altenpflege reicht von 1.586 Euro in Sachsen-Anhalt bis zu 2.175 Euro in Nordrhein-Westfalen.

Bei der Beurteilung der regionalen Lohnspreizung müssen allerdings auch die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden, was die Differenzen der Reallöhne etwas mindern dürfte.





Entgeltabstand zwischen Kranken- und Altenpflege variiert von Bundesland zu Bundesland erheblich

Betrachtet man den Entgeltabstand zwischen Kranken- und Altenpflege, so fällt auch dieser je nach Bundesland höchst unterschiedlich aus. In Sachsen-Anhalt verdienen Fachkräfte in der Altenpflege gut 30 Prozent weniger als Krankenpflegefachkräfte. In Bayern und Baden-Württemberg beträgt diese Diskrepanz im Schnitt nur gut 13 Prozent (siehe Abbildung 2).

Bei den Helferberufen sind die regionalen Entgeltdifferenzen zwischen Alten- und Krankenpflege ebenfalls unterschiedlich groß. So sind in Rheinland-Pfalz die Verdienste der Helfer in der Altenpflege um 32,4 Prozent niedriger als in der Krankenpflege. Dagegen beträgt die Differenz in Mecklenburg-Vorpommern weniger als zehn Prozent (siehe Abbildung 3).

Wichtig für die Beurteilung der Entlohnung von Pflegekräften ist zudem, wie sich diese in das allgemeine Lohnniveau von Fachkräften und Helfern im jeweiligen Bundesland einfügt. Fachkräfte in der Krankenpflege werden in allen Bundesländern besser entlohnt als der jeweilige Durchschnitt aller Fachkräfte – in den neuen Bundesländern (außer Berlin), wo das Entgeltniveau aller Fachkräfte vergleichsweise niedrig ist, um fast 30 Prozent. In den alten Bundesländern verdienen Fachkräfte in der Krankenpflege im Schnitt hingegen nur knapp zehn Prozent mehr als alle Fachkräfte. Die Spanne reicht hier von 6,1 Prozent in Hamburg bis zu 17,8 Prozent in Schleswig-Holstein.

Fachkräfte in der Altenpflege beziehen im Bundesdurchschnitt ein um gut neun Prozent niedrigeres Bruttogehalt als der Durchschnitt aller Fachkräfte. In den Bundesländern Niedersachsen, Bremen und Hessen fällt dieser Unterschied mit rund 15 Prozent überdurchschnittlich hoch aus. In den ostdeutschen Bundesländern sind es im Mittel nur gut drei Prozent. In Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern liegt das Entgeltniveau von Altenpflegefachkräften sogar etwas über dem aller Fachkräfte. In Sachsen-Anhalt hingegen verdienen Altenpflegefachkräfte 11,6 Prozent weniger als der dortige Durchschnitt aller Fachkräfte.

Helfer in der Altenpflege verdienen im Schnitt gut zwölf Prozent weniger als in anderen Branchen

Helfer in der Krankenpflege werden in der Regel besser entlohnt als die im jeweiligen Bundesland beschäftigten Helfer insgesamt. Der Entgeltvorsprung reicht von knapp 3 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 28 Prozent in Hamburg. Helfer in der Altenpflege schneiden beim Verdienstvergleich am schlechtesten ab. Ihr durchschnittliches Monatsentgelt beträgt 1.870 Euro und liegt damit rund ein Achtel unter dem mittleren Verdienstniveau aller beschäftigten Helfer. Zwischen den einzelnen Bundesländern bestehen hier ebenfalls große Unterschiede: Sie bewegen sich zwischen 1,7 Prozent in Hamburg und 17,6 Prozent in Niedersachsen.

Fazit

Die Löhne der Pflegekräfte stellen für die Pflegeeinrichtungen einen wesentlichen Kostenfaktor dar. Sie sind aufgrund der ausgehandelten Pflegesätze außerdem weniger flexibel als in anderen Wirtschaftsbereichen. Zugleich ist der Lohn als Instrument zur Motivation und längerfristigen Mitarbeiterbindung von erheblicher Bedeutung, wie IAB-Forscher Dieter Bogai in einer 2017 erschienenen Studie betont.

Um den wachsenden Fachkräftebedarf decken und gute Pflege sicherstellen zu können, muss sich eine Tätigkeit als Pflegekraft auch finanziell lohnen – sowohl mit Blick auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten als auch hinsichtlich der Lebenshaltungskosten in der jeweiligen Region. Gerade im Bereich der Altenpflege zeigen die Analysen, dass hier nach wie vor Verbesserungspotenzial besteht.

Daten und Methoden

Die Entlohnung der Pflegekräfte wird in dieser Untersuchung durch die Bruttoarbeitsentgelte ermittelt, die im Meldeverfahren zur Sozialversicherung (<https://www.iab-forum.de/glossar/meldeverfahren-zur-sozialversicherung/>) erhoben werden. Diese Angaben entsprechen den tatsächlichen Zahlungen der Arbeitgeber (inklusive Sonderzahlungen, Zuschlägen etc.). Zudem werden Nominallöhne betrachtet, das heißt die Kaufkraft des Entgelts wird nicht angezeigt. Dazu müssten Reallöhne betrachtet werden, also die mit dem Preisniveau deflationierten Nominallöhne. Da für die Teilzeitbeschäftigten keine Angaben zur vereinbarten Stundenzahl vorliegen, können sich die Analysen nur auf die Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) beschränken.

Insgesamt konnten die Entgelt-Daten von über 415.000 Fachkräften und mehr als 111.000 Helfern in den Pflegeberufen mit Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen ausgewertet werden. Zu berücksichtigen ist, dass wegen des hohen Teilzeitanteils nur 38 Prozent der in den ausgewählten Pflegeberufen beschäftigten Fachkräfte und Helfer in die Analysen einfließen. Die vielen Teilzeitbeschäftigten in der Pflege erreichen also gegenüber den hier ausgewiesenen Vollzeitlöhnen entsprechend niedrigere Lohnpositionen.

Die Einordnung der Helfer und Fachkräfte in den Pflegeberufen (Kranken- und Altenpflege) erfolgt nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010). Danach können Berufe nach ihrem Anforderungsniveau unterschieden werden. Helfer führen einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten aus, für die kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung erforderlich ist. Fachkräfte verfügen über fundierte Fachkenntnisse und überwiegend über den Abschluss einer dreijährigen (geregelt) Ausbildung.

Literatur

Bogai, Dieter (2017): Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat (<https://www.degruyter.com/view/product/458609?rskey=kcVQcq&result=1#>). De Gruyter Oldenbourg, Berlin/Boston.

Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Hell, Stefan; Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient (http://www.patientenbeauftragter.de/images/pdf/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf). Berlin.

ENDBERICHT

„Begleitung des Pilotprojekts Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“

- Auszug -

**Endbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Berlin, 18. Mai 2016**

Autoren / Projektteam:

**Verena Peters, Esther Hofmann, Dr. Grit Braeseke, Katja Keller, Gertrud Stöcker (IEGUS
Institut)**

Manfred Schneider, Karmen V. Ozvatic (BBJ Consult AG)

Angela Siebold, Elisa Siebold (Siebold Managementberatung, Coaching, Supervision)

...

6 Generierte Erkenntnisse und Ausblick auf zukünftige Projekte

6.1 Zusammenführung der Handlungsempfehlungen

6.1.1 Anwerbung der TeilnehmerInnen

Eine Anwerbung von Auszubildenden aus Vietnam hat sich im Pilotprojekt bewährt. Zum einen mangelt es im Gegensatz zu den westeuropäischen Industrienationen nicht an Arbeitskräften, sondern an einer ausreichenden Zahl an Arbeitsplätzen. Es besteht ein hohes Arbeitskräftepotenzial durch eine Vielzahl junger VietnamesInnen, die jährlich auf den Arbeitsmarkt kommen, und die vietnamesische Regierung fördert die Arbeitsmobilität von Gesundheitsfachkräften offensiv. Zum anderen zeigten sich das positive Altersbild, die Ausdauer, Zielstrebigkeit, Gewissenhaftigkeit und Freundlichkeit der VietnamesInnen als ein herausragendes Merkmal im Rahmen des Pilotprojekts. Die Tatsache, dass von 100 rekrutierten Auszubildenden keine / r das Projekt vorzeitig abbrach, 93 % das Examen erfolgreich bestanden und nun als Fachkraft in der Altenpflege tätig sind, ist als großer Erfolg zu werten. Dies, sowie die überwiegend positiven Rückmeldungen seitens der zu Pflegenden, deren Angehörigen, der Mitarbeitenden, Vorgesetzten und Lehrenden in Bezug auf Begegnungsqualität und Engagement in Schule und Beruf lässt den Schluss zu, dass jungen Menschen aus Vietnam mit ihren entsprechenden kulturellen Eigenschaften und Werten insbesondere in der Altenpflege von hohem Wert sind und auch zukünftig eine Anwerbung von Arbeitskräften aus Vietnam sehr empfohlen werden kann.

Bei der Auswahl der Zulassungskriterien haben sich im Wesentlichen eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung, ein Höchstalter von 25 Jahren, sowie möglichst keine familiäre Bindung (unverheiratet und kinderlos) als grundlegend zielführende Kriterien herausgestellt. Dabei zeigte sich, dass es keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Erstausbildung gibt – sowohl VietnamesInnen mit einem 3-jährigen Bachelorabschluss als auch mit einem 4-jährigen Collegeabschluss erreichten mit guten bis befriedigenden Ergebnissen ihr Altenpflegeexamen in Deutschland. Die Kriterien der Bewerberauswahl in Vietnam allerdings sollten transparent gestaltet sein und pflegepädagogische Expertise berücksichtigen. Dazu wird eine Beteiligung der projektteilnehmenden deutschen Altenpflegeschulen empfohlen.

Eine u. U. kostengünstigere Variante, insbesondere für die Gewinnung einer kleineren Anzahl an BewerberInnen, wäre die Kontaktaufnahme zu großen Ausbildungseinrichtungen (Colleges) für Krankenpflege in Vietnam, um gezielt bei den Absolventen für das Programm zu werben. Diese Möglichkeit wird den Einrichtungen in Deutschland für künftige eigene Anwerbungen empfohlen.

6.1.2 Verkürzung der Pflegeausbildung

Bei Folgeprojekten mit vietnamesischen Auszubildenden der Altenpflege können zwar auf die im Pilotprojekt gemachten Erfahrungen zurückgegriffen werden, eine Übertragbarkeit im Rahmen einer Ausbildungsverkürzung von 3 auf 2 Jahre ist jedoch nur eingeschränkt möglich. Folgeprojekte in anderen Bundesländern / Regierungsbezirken müssen die aufgezeigten administrativen Prozesse komplett durchlaufen. Bei vietnamesischen Auszubildenden könnte

der für dieses Projekt erarbeitete Curriculum-Vergleich als Grundlage dienen, dies ist jedoch bei weiteren Projekten mit Auszubildenden aus anderen Herkunftsländern nicht möglich. Es wird deshalb angeregt für weitere ausgewählte Herkunftsländer einen Abgleich der Ausbildungen erarbeiten zu lassen, den Behörden zur Verfügung zu stellen und das Berufs-
anerkennungsverfahren künftig bundeseinheitlich durchzuführen.

Eine Verkürzung der Ausbildung in zukünftigen Projekten wird jedoch nur noch im Rahmen von Einzelfallprüfungen empfohlen. Die Erfahrungen im Pilotprojekt zeigen, dass die vietnamesischen SchülerInnen in der Kürze der 2-jährigen Ausbildung ein enormes Lern- und Arbeitspensum bewältigen mussten. Den Ausbildungsabschluss erreichten sie zwar mit außerordentlicher Disziplin, mit Fleiß und Engagement, doch wurde deutlich, dass viele von ihnen regelmäßig an ihre Leistungsgrenzen gerieten. Einer Überforderung dieser jungen Menschen, die i. d. R. zusätzlich unter einem hohen Erwartungsdruck ihrer Familien im Heimatland stehen, kann durch eine reguläre 3-jährige Ausbildungszeit deutlich entgegengewirkt werden. Es ist davon auszugehen, dass durch diesen größeren zeitlichen Spielraum zur Erreichung des Abschlusses und den gegebenen hohen Leistungswillen und die Leistungsfähigkeit vieler junger VietnamesInnen zu einem noch besseren und nachhaltigeren Wissenserwerb (durch eine Reduktion des Auswendiglernens aufgrund von Zeitdruck und Verstärkung des vernetzten Wissens sowie Nachhaltigkeit gelernter Ausbildungsinhalte) führen werden. Auch einer weiteren und besseren Integration in Deutschland würde dies Vorschub leisten, da mehr Zeitfenster für (außerschulische) Kontakte und Tätigkeiten in der Freizeit bestehen würden.

Ein weiterer Vorteil bestünde in einer reibungsloseren Integration in bestehende Ausbildungscurricula der Bundesländer bzw. Ausbildungspläne der jeweiligen Schulen. Alle Auszubildenden deutscher, vietnamesischer und sonstiger internationaler Herkunft würden somit im ersten Ausbildungsjahr auf einem gleichen Lernniveau starten. Zeitaufwändige, individuelle Anpassungen der Lehrpläne bspw. wegen grundpflegerischer Lücken oder Defizite im Bereich von Hygieneanforderungen, wie in diesem Pilotprojekt der Fall, würden somit umgangen.

Letztlich würde eine 3-jährige Ausbildungszeit der sprachlichen Entwicklung vietnamesischer SchülerInnen deutlich mehr Raum geben. Ein sprachliches Können auf dem Niveau B1 zu Ausbildungsbeginn, sowie die empfohlene reguläre Ausbildungszeit in Deutschland zuzüglich eines parallelen, weiterführenden Sprachunterrichts würden die wesentlichen erfahrenen sprachlichen Herausforderungen und Hürden im Pilotprojekt deutlich verringern und zu einer Verbesserung der schriftlichen, mündlichen und praktischen Leistungen sowie zwischenmenschlicher Erfahrungen und Integration führen. Es ist davon auszugehen, dass die vietnamesischen SchülerInnen damit von Anfang an dem Unterricht sowie Gesprächen und bspw. Dienstanweisungen (besser) folgen und auch Aussagen und Bedürfnissen von zu Pflegenden besser verstehen können. Gleichzeitig wird es für die VietnamesInnen leichter sein, sich in Deutschland zu integrieren und ihren Alltag zeitnah selbständiger zu bewältigen.

Ein anderer Ansatz wäre, verstärkte Sprachprogramme und intensivere pflegfachliche Vorbereitungen (auf Basis der gemachten Erfahrungen im Pilotprojekt bzw. mit Inhalten des 1. Ausbildungsjahres) in Vietnam aufzusetzen, so dass ein Einstieg in das 2. Ausbildungsjahr möglich ist. Dies könnte deutsche Träger ermutigen aktiv zu werden, da somit eine Verkürzung und schnellere Einsetzbarkeit als Fachkraft machbar wird. Dies würde jedoch eine Neukonzeption der Vorbereitungszeit in Vietnam bedeuten.

6.1.3 Administrative Prozesse zu Projektbeginn

Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis

Bei der Abwicklung rechtlich-administrativer Voraussetzungen bzgl. arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Genehmigungen ist zu Beginn mit einem intensiven Abstimmungsbedarf mit den zuständigen Behörden sowie einem hohen Koordinierungsaufwand zur fristgerechten Einreichung der benötigten Unterlagen zu rechnen. Zu beachten ist, dass bspw. für die Anerkennung / Anrechnung im Ausland erworbener Qualifikationen in den einzelnen Bundesländern jeweils unterschiedliche Behörden zuständig sind. Bezüglich der Abwicklung der Anmeldung von internationalen Fachkräften bzw. Auszubildenden bei der Ausländerbehörde lässt sich aus den Erfahrungen des Pilotprojekts für Unternehmen zukünftig empfehlen, grundsätzlich einen Zeitraum von mindestens 8 Wochen und mehr einzuplanen und sich vorab bei den zuständigen Behörden zu erkundigen, welche Anforderungen zu erfüllen sind.

Für eine erfolgreiche Abwicklung administrativer Belange zum Erwerb arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Genehmigungen in Deutschland für vietnamesische Auszubildende sind viele einzelne (teils individuelle) Schritte zu gehen und Punkte zu beachten.

Ausbildungsvergütung, Beihilfe und Schulgeldzahlungen

Lösungen zur Sicherung des Lebensunterhalts vietnamesischer Auszubildender sind z.B. das kostenlose Stellen von Unterkünften, die Befreiung von Schulgeldzahlungen sowie die Gewährung einer Ausbildungsvergütung in Höhe von mindestens 800 € im Monat. Da die Zahlung einer dementsprechenden Ausbildungsvergütung nebst Übernahme der Wohngeldkosten und ggf. Befreiung von Schulgeldzahlungen zu einer möglichen Ungleichbehandlung von deutschen und vietnamesischen Auszubildenden führt, wird – neben einer übergreifenden Änderung der Berufsausbildungsbeihilferegelung für internationale Schülerinnen und damit Gleichstellung mit deutschen Anspruchsberechtigten – für Folgeprojekte empfohlen, dass Ausbildungsbetriebe ihren Schülerinnen eine tarifgebundene Ausbildungsvergütung von mindestens 850 € pro Monat (im ersten Ausbildungsjahr) zahlen, ihren Wohnraum und ggf. anfallende Schulgebühren jedoch selbst zu bezahlen haben. Dennoch sind für eine Sicherung des Lebensunterhalts individuelle Absprachen wie bspw. die Nennung von Miethöchstgrenzen vorzunehmen, so dass SchülerInnen in Städten mit teurem Wohnraum Mietzuschüsse (oder sonstige Zuschüsse) durch ihren Arbeitgeber erhalten können. Sollte ein kostenloses Stellen von Wohnraum in Betracht gezogen werden ist zu bedenken, dass die Auszubildenden steuerlich einen entsprechenden geldwerten Vorteil deklarieren müssen.

6.1.4 Projektstandorte, Wohnraum und Verteilung der Auszubildenden

Die Auswahl der Projektstandorte und Pflegeeinrichtungen erfolgte anhand definierter Kriterien (strukturelle Voraussetzungen unter integrations- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten, Bedarf an Pflegekräften, geografische Lage, ausgewogene Abbildung der deutschen Trägerlandschaft). Eine Ausweitung der Zuwanderung vietnamesischer AltenpflegeschülerInnen auf weitere Bundesländer ist machbar und kann dementsprechend empfohlen werden. Bei Projekten mit einer geringeren Anzahl an TeilnehmerInnen sind zumindest die strukturellen Voraussetzungen und die geografische Lage hinsichtlich positiver integrations- und arbeitspolitischer Aspekte zu berücksichtigen.

Die für eine Aufteilung der ProgrammteilnehmerInnen zugrunde gelegten Kriterien und deren Gewichtung (Familienangehörige in der Nähe möglicher Standorte, persönliche Präferenzen der TeilnehmerInnen wie bspw. der Wunsch, in einer Großstadt zu leben oder in einer katholischen Einrichtung zu arbeiten) erscheint sinnvoll, zumal ein späterer Orts- und Einrichtungswechsel aufgrund von Unzufriedenheit mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen einen größeren koordinatorischen Aufwand nach sich zieht.

Es hat sich als zielführend und sinnvoll herausgestellt, dass neu zuwandernde SchülerInnen bei der Suche bzw. Vermittlung ihrer ersten Unterkunft in Deutschland durch die beschäftigenden Arbeitgeber unterstützt werden. Sollte Wohnraum für die Auszubildenden durch die Arbeitgeber im Vorfeld ohne deren Mitsprache angemietet werden, ist sicherzustellen, dass die Wohnungen einen vergleichbaren Standard aufweisen und anhand vergleichbarer Kriterien ausgewählt werden. Wichtig ist zu berücksichtigen, dass zu Beginn meist gemeinschaftliches Wohnen bevorzugt wird und kurze Anfahrtswege zur Arbeits- und Unterrichtsstätte mit dem Ziel einer Zeitersparnis angestrebt werden. Es ist im Sinne einer schnelleren Integration auch zu überlegen, ob man das wohngemeinschaftliche Zusammenleben deutscher und vietnamesischer SchülerInnen (von Beginn an) aktiv fördert.

6.1.5 Organisation der Betreuungsstrukturen

Die Betreuungsstrukturen der vietnamesischen SchülerInnen sind zu unterscheiden in die gemachten Erfahrungen der Betreuung vor Ausbildungsbeginn in Vietnam sowie der sich daran anschließenden Begleitung in Deutschland. Für Folgeprojekte ähnlicher Größenordnung (ca. 100-120 Personen) kann empfohlen werden, auf die gemachten Erfahrungen der GIZ in der Vorgehensweise der Organisation und Durchführung sowohl in Vietnam als auch in Deutschland zurückzugreifen. Die intensive Begleitung der VietnamesInnen zu Projektbeginn respektive während ihrer sprachlichen Ausbildung und Vorbereitung in Vietnam hat sich bewährt. Der Einsatz von sowohl einer deutsch- als auch vietnamesisch sprechenden Betreuung zur Begegnung emotionaler Belange und Fragen kann als wichtiges Erfolgskriterium betrachtet werden, da bereits im Vorfeld viele Unsicherheiten in Bezug auf die anstehende Ausbildung in Deutschland ausgeräumt und eine positive Arbeits- und Lernatmosphäre sowie Vertrauen in das Projekt geschaffen werden kann.

Als Teil dieser Betreuungsstruktur und wichtiges Erfolgskriterium ist somit auch die umfassende Information und fachliche Vorbereitung der SchülerInnen in Vietnam zu sehen. Denn trotz diesbezüglicher intensiver und vielfältiger durchgeführter Maßnahmen kam es in der Folge zu Aussagen der SchülerInnen, nicht genug auf das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet worden zu sein und teilweise zu Enttäuschungen in Bezug auf das Berufsbild der Altenpflege. Noch vor den interkulturellen Trainings in Deutschland ist somit ein Augenmerk auf eine vielfältige, tiefer gehende Information über einzelne Abläufe der Ausbildung, das Leben und Arbeiten in Deutschland sowie wesentliche Inhalte der altenpflegerischen Tätigkeit zu legen. Im Rahmen der Stellenausschreibung und weiterer Maßnahmen wie Veröffentlichung von Informationen auf entsprechenden Homepages der Projektverantwortlichen, Pressekonferenzen, Programmbeschreibungen und Anforderungsprofile können diese Informationen vermittelt werden. Es wird deshalb empfohlen auch im vorbereitenden Unterricht in Vietnam noch umfassendere landeskundliche und kulturelle Aspekte zu thematisieren und aufgrund der Tatsache, dass institutionelle Altenpflege in Vietnam noch nicht flächendeckend verbreitet ist, die praktische Tätigkeit einer Altenpflegerin / eines Altenpflegers in Form von Praktika in Altenheimen zu vermitteln. Sofern umsetzbar, werden Praktika beim späteren Arbeitgeber empfohlen, um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen vor Ort und das außerberufliche Umfeld bereits im Vorfeld kennen zu lernen.

Die regionale Betreuungsstruktur in Deutschland zusammengesetzt aus RegionalkoordinatorInnen und MentorInnen, hat zu einer erfolgreichen Integration sowie Vertrauen und Stabilität der vietnamesischen SchülerInnen in das Projekt geführt. Dabei ist zu beachten, dass neben einer kulturellen und sprachlichen Integration oftmals noch alltägliche Unterstützungen (wie bspw. eine eigene Haushaltsführung) notwendig sind. Die Aufgabe der persönlichen Begleitung außerhalb des beruflichen Umfelds wurde im Pilotprojekt von den MentorInnen übernommen, die Anstellung solcher ist für Folgeprojekte zu empfehlen. Die dem erhöhten organisatorischen Aufwand durch die Pilotierung zugeschriebene Einstellung von RegionalkoordinatorInnen hat sich bewährt. Sie bietet sich insbesondere für Projekte mit einer größeren Teilnehmerzahl (ab ca. 100) und dementsprechend vielen Akteuren (Träger, Einrichtungen, Schulen) an. Auch für die Arbeitgeber und Schulen werden RegionalkoordinatorInnen und MentorInnen als wichtige Unterstützung in der Begleitung der SchülerInnen erachtet, da die in dieser Dimension erforderlichen Hilfen nicht von den Ausbildungsbetrieben allein bewerkstelligt werden können.

Die Erkenntnisse aus der Auswahl und Tätigkeit der Betreuung in Vietnam sowie der RegionalkoordinatorInnen und MentorInnen in Deutschland sind somit auf Folgeprojekte übertragbar und zu empfehlen, wobei eine Intensivierung der fachlichen Information und Vorbereitung der SchülerInnen auf die Ausbildung in Deutschland bspw. in Form eines zusammenhängenden Integrationsprogramms erfolgen sollte – bei gleichzeitiger Beachtung der Tatsache, dass im Anschluss ein „gesundes Maß“ an Unterstützung in Deutschland notwendig ist, damit die SchülerInnen auch dazu motiviert und befähigt werden, ihre Ausbildung und ihr Leben in größtmöglicher Selbständigkeit zu führen.

6.1.6 Kommunikationsstrukturen und Vernetzung

Die Regionalkonferenzen haben sich als funktionierende und wichtige Plattform der Kommunikation und Vernetzung herausgestellt. Durch eine konstruktive Zusammenarbeit der Projektpartner gelang die erfolgreiche Projektumsetzung trotz erschwerter Bedingungen eines knappen Zeitplans. Der Austausch war von großer Bedeutung und half allen Beteiligten, auf Probleme aufmerksam zu machen, Prozesse anzupassen, Best-Practice-Beispiele zu übernehmen und sich über neue Sachverhalte und Entscheidungen in der Projektplanung zu informieren. Zur Generierung von Synergieeffekten hat sich zur Vernetzung der übergreifenden Akteurslandschaft die Form der regelmäßigen Regionalkonferenzen bewährt und wird für Folgeprojekte – angepasst auf die Anzahl beteiligter Bundesländer und Projektpartner – empfohlen. Neben derartigen einrichtungsübergreifenden Konferenzen sollten jedoch weitere, engmaschigere trägerinterne Sitzungen unter Beteiligung der RegionalkoordinatorInnen für alle Einrichtungen durchgeführt werden.

6.1.7 Organisation der Sprachkurse in Vietnam und Deutschland

Ein vorbereitender Deutschunterricht in Vietnam, der durch professionelles, erfahrenes und motiviertes Lehrpersonal geleitet wird, wie in diesem Pilotprojekt der Fall, ist unbedingt zu empfehlen. Eine Übertragbarkeit des entwickelten Lehrprogramms des Goethe-Instituts auf Folgeprojekte ist gegeben, wobei bei Folgeprojekten in Vorbereitung auf einen Deutschlandaufenthalt mindestens das Sprachniveau B1 sowie eine 12-monatige sprachliche Vorbereitungszeit in Vietnam empfohlen wird, da die größten Projektherausforderungen im Sprachniveau der SchülerInnen anzusiedeln sind. Das Fachsprachencurriculum, dessen Inhalte gegen Ende des vorbereitenden Deutschunterrichts unterrichtet wurden, sollte umfassender und intensiver gelehrt werden, damit pflegfachsprachliches Vokabular durch die SchülerInnen zumindest schon einmal gehört wurde und sie auf diese Weise auf einen Teil der ausbildungsspezifischen Rahmenbedingungen vorbereitet werden. Darüber hinaus haben Erfahrungen gezeigt, dass der Zeitraum zwischen Beendigung der vorbereitenden Deutschausbildung in Vietnam und der Reise nach Deutschland möglichst kurz sein sollte.

Als Ziel der berufsbegleitenden Sprachkurse in Deutschland ist zum Ende der Ausbildung mindestens das Sprachniveau B2 inklusive Fachsprache anzustreben. Für das von einer Pflegefachkraft erwartete Steuern von Prozessen und Anleiten von Pflegehilfskräften wird tendenziell sogar eine Sprachkompetenz auf dem Niveau C1 erwartet und dementsprechend empfohlen. Ein Phonetik-Training erscheint bei zukünftig nach Deutschland kommenden vietnamesischen Pflegefachpersonen sinnvoll. Dies sollte vorab individuell geprüft werden.

Hinsichtlich der Organisation der Sprachkurse hat sich die individuelle Ausgestaltung des Sprachunterrichts seitens der Sprachschulen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der ESF-BAMF-Förderung als sehr hilfreich und zielführend heraus gestellt. Auch für Folgeprojekte wird empfohlen, eine individuelle Ausgestaltung vorzunehmen, und frühzeitig verbindliche Vereinbarungen zur Freistellung zu treffen.

6.1.8 Gestaltung der Einführung in Deutschland

Die umfassende Gestaltung der Maßnahmen zu Beginn der Ausbildung in Deutschland (Einführungswochen inklusive interkultureller Trainings) hatte zum Ziel, bürokratische, organisatorische und rechtliche Angelegenheiten für die VietnamesInnen zu klären, einen ersten Überblick über das neue Arbeits- und Wohnumfeld zu ermöglichen und Unterstützungsangebote vor Ort zu zeigen. Diese Maßnahmen durch die RegionalkoordinatorInnen unter Beteiligung der Einrichtungen haben sich bewährt und sind uneingeschränkt für Folgeprojekte zu empfehlen. Diese Begleitung und Gestaltung in den ersten Wochen in Deutschland wird neben einer fundierten Vorbereitung in Vietnam als ein wesentlicher Schritt für eine erfolgreiche Integration und gelungenen Ausbildungsstart bewertet. Hervorzuheben sind in diesem Kontext die interkulturellen Trainings, deren Durchführung sich vor Ausbildungsbeginn in Deutschland als wichtiger und wertvoller Baustein für die Annäherung und interkulturelle Verständigung von SchülerInnen und MitarbeiterInnen sowie Leitungskräften der Einrichtungen zeigte. Während dieser 2-tägigen Veranstaltungen für die VietnamesInnen wurde insbesondere die Durchführung in Trainertandems (vietnamesisch und deutsch) sowie die Berücksichtigung praxisnaher Inhalte für zielführend befunden. Für zukünftige interkulturelle Trainingsveranstaltungen wird – auf Basis konkreter Rückmeldungen der vietnamesischen SchülerInnen – lediglich ein didaktischer Ausbau hinsichtlich lebensnaher Praxisbeispiele bei gleichzeitiger Reduktion rein theoretisch-wissenschaftlicher Beispiele empfohlen.

Es wird eine Wiederholung der interkulturellen Trainings zu einem späteren Zeitpunkt (idealerweise 3-6 Monaten) angeraten. Es wird davon ausgegangen, dass die VietnamesInnen sowie die PraxisvertreterInnen nach ersten Erfahrungen und mit etwaigem Einsetzen eines Kulturschocks von einer erneuten interkulturellen Veranstaltung profitieren.

6.1.9 Organisation und Durchführung der schulischen Ausbildung

Im Vorfeld der Ausbildung wurde eine Curriculum-Analyse durchgeführt. Für zukünftige Projekte wird empfohlen, ein Vergleich mit den Regelungen des Altenpflegegesetzes durchzuführen und nicht mit einem bundeslandspezifischen Rahmenlehrplan. Sollen konkretere Ausbildungsinhalte verglichen werden ist es zielführend, dazu einen Rahmenlehrplan aus einem der Bundesländer heranzuziehen, das sich am Pilotprojekt beteiligt. Weiterhin wird eine Curriculum-Analyse im Vorfeld der Ausbildung dann als sinnvoll erachtet, wenn tatsächlich vorherrschende Rahmenbedingungen in Bezug auf die erhaltene Ausbildung im Herkunftsland sowie relevante gesetzliche Grundlagen und das Curriculum im Ziel-Bundesland eindeutig geklärt sind. Letztlich hat sich im Pilotprojekt eine praktizierte Offenheit in der curricularen Ausgestaltung der Ausbildung im Rahmen der Ausbildungsgesetze der einzelnen Bundesländer bewährt.

Eine Verkürzung der Ausbildung auf zwei Jahre sollte auch aus Sicht der schulischen Ausbildung nur in Einzelfällen und erst nach umfassender Kompetenzfeststellung durch die Schulen möglich sein. Diese ist in eigenen, nicht kulturgemischten Klassen mit überschaubarer Teilnehmerzahl wesentlich einfacher umzusetzen als in integrierten Klassen (mit direktem

Einstieg in deutsche Ausbildungsklassen im zweiten Schuljahr). Die Einrichtung eigener Klassen hat sich außerdem als nützlich herausgestellt um noch besser auf die individuellen Probleme der SchülerInnen eingehen zu können. Die aktuelle Sprachentwicklung kann dort wesentlich besser begleitet und unterstützt werden.

6.1.10 Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung

Auch aus Sicht der praktischen Ausbildung hat sich die Verkürzung von 3 auf 2 Jahre als Herausforderung dargestellt, da wesentliche Grundkenntnisse nicht vorhanden waren. Die medizinischen Vorkenntnisse der vietnamesischen SchülerInnen variierten stark. Ihr fachliches Vorwissen konnten die TeilnehmerInnen in der Praxis lediglich zum Teil einsetzen. Die schulische Ausbildung im Heimatland zeigte sich in der Praxis als wenig anschlussfähig, da sie in Vietnam primär theoretisch orientiert ist. Vielfach durch individuelle Anpassungen der Lehrinhalte konnte der Anschluss der VietnamesInnen zu anderen nicht-vietnamesischen SchülerInnen im gleichen Ausbildungsjahr erreicht werden. Es wird somit insbesondere aus dem Blickwinkel der praktischen Ausbildung eine 3-jährige reguläre Ausbildung sowie eine bessere Vorbereitung der vietnamesischen Teilnehmerinnen auf das deutsche Pflegeverständnis empfohlen.

Gleichzeitig ist auch eine umfassende Information der Verantwortlichen in den Einrichtungen über die bisherige Ausbildung der ProjektteilnehmerInnen sowie eine gezieltere Förderung und Integration bereits vorhandenen Fachwissens der SchülerInnen zielführend, um die Begleitung in den praktischen Ausbildungsphasen zu optimieren. Hierbei sollte zu Beginn der Ausbildung auch eine länger als übliche Eingewöhnungszeit für die vietnamesischen SchülerInnen eingeplant werden. In Abhängigkeit der Anzahl der SchülerInnen ist für eine engere Begleitung besonders zu Beginn der praktischen Ausbildung mit zusätzlichen personellen und monetären Aufwendungen zu rechnen.

Als sinnvoll hat sich die Einrichtung einer eigenen Arbeitsgruppe zur Steuerung und Begleitung des Projekts im Sinne einer zentralen Organisation von Einarbeitung und Integration in die Arbeitsteams erwiesen. Auch werden regelmäßige Anleitertage sowie gezielte Schulungen der PraxisanleiterInnen insbesondere in Bezug auf kulturelle Aspekte und Unterschiede empfohlen.

Es hat sich gezeigt, dass es für einen engen Austausch zwischen den VietnamesInnen und ihren Arbeitgebern sinnvoll ist, bei Folgeprojekten zunächst einen Einsatz in den Einrichtungen – und damit in der Praxis – und erst im Anschluss daran den Unterrichtsstart an den Schulen zu organisieren. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, sollte zwischen der Ankunft aus Vietnam, der Einführungswoche und dem offiziellen Beginn der Ausbildung ein Praxiseinsatz organisiert werden.

6.1.11 Integration und kulturelle Herausforderungen

Die Sprachbarriere war das größte Integrationshemmnis und damit auch Hindernis bei der Überbrückung kultureller Differenzen. Diese stellte die vietnamesischen SchülerInnen besonders zu Projektbeginn, letztlich jedoch während der gesamten Ausbildungszeit in

Deutschland vor mehr oder weniger große Herausforderungen und beeinflusste die Integration in allen Bereichen.

Aus diesem Grund wird bereits vor Ausbildungsbeginn und noch in Vietnam eine intensive Vorbereitung der vietnamesischen TeilnehmerInnen auf ihre Zeit in Deutschland empfohlen, die weitreichende kulturspezifische Themen hinsichtlich des Lebens und Arbeitens enthält. Die Durchführung interkultureller Trainings nach der Ankunft in Deutschland für alle Projektbeteiligten wird als wichtiger Erfolgsfaktor gesehen, um bereits vor Ausbildungsbeginn weitere kulturspezifische Informationen zu vermitteln und Kultursensibilität zu fördern. Wie bereits ausgeführt, wird eine Wiederholung der IKTs zu einem späteren Zeitpunkt angeraten.

Hinsichtlich der schulischen Ausbildung überwogen in der Projektstartphase die Vorteile eigener vietnamesischer Klassen. Für die Integration und sprachliche Entwicklung der TeilnehmerInnen wird jedoch die Zusammenlegung mit deutschen Ausbildungsjahrgängen nach einiger Zeit und in einzelnen Fächern empfohlen. Um Kontakte mit Gleichaltrigen zu ermöglichen, sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Anzudenken wäre hierbei bspw. die gemeinsame Unterbringung mit deutschen SchülerInnen oder die Unterbringung in deutschen Gastfamilien.

Im Rahmen der praktischen Ausbildung wird empfohlen, dass sämtliche MitarbeiterInnen, die direkt mit den vietnamesischen SchülerInnen zusammenarbeiten, die Chance erhalten, entweder an den interkulturellen Trainings teilzunehmen oder einrichtungsinterne Schulungen und Informationsveranstaltungen zu den Besonderheiten und Unterschieden des Lebens und Arbeitens in Vietnam zu besuchen. Dies unterstützt die in der Projektstartphase notwendige Geduld, Einfühlungsvermögen, Toleranz und Sensibilität der direkten KollegInnen in der Praxis. Führungspersonen (wie Praxisanleitungen) sollten dabei eine Vorbildfunktion im Umgang mit den VietnamesInnen einnehmen und für beide Seiten Zeit und Gesprächsbereitschaft signalisieren.

Die Beschäftigung spezieller „Kulturbegleiter“ (im Pilotprojekt die MentorInnen) als Integrationshelfer insbesondere für den außerberuflichen Bereich ist unbedingt zu empfehlen. Als hilfreich hat sich herausgestellt, wenn diese denselben kulturellen und sprachlichen Hintergrund haben und selbst bereits einige Jahre in Deutschland leben.

Die sprachliche und kulturelle Integration, die sich gegenseitig bedingt, stellte sich als ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg des Pilotprojekts dar. Gelingt eine bessere sprachliche Grundlage durch einen 12-monatigen vorbereitenden Sprachkurs mit Zielniveau B1 sowie eine gezieltere kulturelle Sensibilisierung, Vorbereitung und Begleitung sowohl der vietnamesischen SchülerInnen als auch aller beteiligten Projektpartner, so wird als wesentliches Ergebnis dieses Pilotprojekts konstatiert, dass, junge Menschen aus Vietnam eine Bereicherung für die Altenpflege darstellen. Ihre kulturbedingten Eigenschaften wie das „Lernen Wollen“, die Zielstrebigkeit, die Disziplin, die Verlässlichkeit, außerdem in besonderem Maße ihr positives Altersbild und ihr freundliches, empathisches und respektvolles Auftreten gegenüber pflegebedürftigen alten Menschen sind als wertvoller Beitrag für ein gutes Zusammenleben und

-arbeiten in deutschen Einrichtungen der Altenhilfe zu bewerten. Eine gelingende und vor allem langfristige Integration ist aus diesen Gründen anzustreben.

6.2 Checklisten für Arbeitgeber zur Gewinnung ausländischer Auszubildender

6.2.1 Checklisten formale und organisatorische Aspekte

Aus den gewonnenen Erkenntnissen des Pilotprojektes werden für Arbeitgeber in der Pflege, die zukünftig ausländische Auszubildende gewinnen möchten, im Folgenden wesentliche formale und organisatorische Aspekte in Form von Checklisten zusammengestellt, die für eine erfolgreiche Umsetzung zu beachten sind. Hierzu zählen (1) die Anwerbung der Kandidaten vor Ort, (2) die Durchführung der Sprachkurse und die fachliche Vorbereitung im Herkunftsland, (3) die Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarktzulassung sowie (4) die berufsbegleitenden Sprachkurse in Deutschland.

6.2.1.1 Checkliste Anwerbung von KandidatInnen / Auszubildenden in Vietnam

Tabelle 51: Checkliste Anwerbung von KandidatInnen / Auszubildenden

(1)	Kontaktanbahnung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es ist Kontakt aufzunehmen (A) zur deutschen Arbeitsverwaltung (ZAV) in Deutschland und (B) zu Ausbildungsträgern, Einrichtungen des Gesundheitswesens etc. vor Ort, die bei den einzelnen Schritten zur Anwerbung der Kandidaten unterstützen können. ➤ Reisen für weiterführende Kennenlern- und Abstimmungsgespräche in das Herkunftsland sollten eingeplant werden. ➤ Kandidaten für Vorstellungsgespräche können über diese Kontakte, über Anzeigen, bspw. veröffentlicht in Online- und/oder Printmedien, sowie weitere Marketingmaßnahmen (bspw. Teilnahme an Recruitingmessen) gewonnen werden. ➤ Eine u. U. kostengünstigere Variante, insbesondere für die Gewinnung einer kleineren Anzahl an BewerberInnen, wäre die Kontaktaufnahme zu großen Ausbildungseinrichtungen (Colleges) für Krankenpflege in Vietnam, um gezielt bei den Absolventen für das Programm zu werben.
(2)	Vorbereitung der Vorstellungsgespräche	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Im Vorfeld der Vorstellungsgespräche sind Kriterien festzulegen für die Auswahl der Kandidaten (bspw. Alter, fachliche und sprachliche Vorkenntnisse). ➤ Ein Auswahlbogen mit Leitfragen an die Bewerber erleichtert und standardisiert die Gesprächsführung und sollte vorab erarbeitet werden. ➤ Organisatorische Einzelheiten zum Ablauf der

		<p>Vorstellungsgespräche sind abzustimmen mit allen Beteiligten: bspw. Teilnehmerkreis (deutscher Arbeitgeber/Arbeitsverwaltung und Vertreter der Kooperationspartner vor Ort?), Gruppen- vs. Einzelgespräche, Termine und Räumlichkeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auf der Grundlage der zuvor festgelegten Kriterien sind die Kandidaten für die Vorstellungsgespräche auszuwählen und im Anschluss abschließende organisatorische Aspekte zu erledigen (bspw. Einladungen und Absagen versenden, Reisen und Räume organisieren).
(3)	Auswahl der Kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Auswahl der Kandidaten (ggfls. für einen vorbereitenden Sprachkurs im Herkunftsland). ➤ Einladungen und Absagen versenden.

Quelle: eigene Darstellung

6.2.1.2 Checkliste Sprachkurse und fachliche Vorbereitung im Herkunftsland

Tabelle 52: Checkliste Sprachkurse und fachliche Vorbereitung im Herkunftsland

(1)	Kontakte knüpfen zu anerkannten Sprachkursträgern im Herkunftsland	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bspw. Goethe-Institute mit Standorten weltweit
(2)	Organisatorische Abstimmungen mit dem Sprachkursträger	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inhaltliche Abstimmungen bspw. in Bezug auf das sprachliche Zielniveau (Empfehlung: B 2 – Voraussetzung für die Berufsanerkennung im Pflegeberuf). ➤ Ggfls. Unterkunft, Verpflegung etc. abstimmen. ➤ Personelle Ausstattung klären (Zahl der LehrerInnen mit welcher Qualifikation? Zahl der BetreuerInnen mit welchem beruflichen Hintergrund?).
(3)	Finanzierung der Sprachkurse klären	<p>Vorüberlegungen zur Finanzierungen umfassen u. a. die folgenden Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inwiefern sind die SchülerInnen an den Kosten des Sprachkurses zu beteiligen (Eigenbeteiligung)? ➤ Wer finanziert (falls erforderlich) Unterkunft und Verpflegung? ➤ Inwiefern sollte den SchülerInnen ein Taschengeld gezahlt werden?

(4)	Fachliche Vorbereitung im Herkunftsland klären	<ul style="list-style-type: none">➤ Im Pilotprojekt hat sich herausgestellt, dass ein Schwerpunkt der sprachlichen Vorbereitung auf die Vermittlung von Fachsprache gelegt werden sollte. Ggf. müssen hierzu entsprechende Angebote (Fachsprachenmodule) entwickelt werden.➤ Praktika in Altenheimen haben sich als sinnvoll herausgestellt, um einen Eindruck vom Alltag einer Pflegekraft zu vermitteln (insbesondere für Kandidaten ohne Berufserfahrung in der Pflege). Kontakte zu Pflegeheimen im Herkunftsland sollten deshalb aufgenommen werden.
(5)	Umfassend Informationen über das Leben und Arbeiten in Deutschland geben	<ul style="list-style-type: none">➤ Möglichst frühzeitige, detaillierte und anschauliche Informationen über das Leben und Arbeiten in Deutschland allgemein und im Altenpflegeberuf im Speziellen haben sich als sehr wichtig herausgestellt (sonst unrealistische Erwartungshaltung!). Informationsabende, Broschüren oder Videos über die Arbeit einer deutschen Pflegekraft sind mögliche Maßnahmen.➤ Vernetzung der deutschen Arbeitgeber mit ihren zukünftigen Schülern/Angestellten bereits während des Sprachkurses (bspw. Patenschaften). Die deutschen Einrichtungen haben damit die Möglichkeit, die SchülerInnen/Pflegekräfte bereits im Vorfeld kennen zu lernen. Es bieten sich auch Patenschaften zwischen bereits in Deutschland lebenden Pflegekräften desselben ethnischen Hintergrundes und den SprachschülerInnen an.

Quelle: eigene Darstellung

6.2.1.3 Checklisten Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarktzulassung

Tabelle 53: Checkliste Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarktzulassung

(1)	Prüfung, ob eine Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit besteht	<ul style="list-style-type: none">➤ Bürger aus der Europäischen Union (einschl. Bulgarien, Rumänien, Kroatien sowie Liechtenstein, Island, Norwegen und Schweiz) benötigen keine Arbeitsgenehmigung, wenn sie in Deutschland eine staatlich anerkannte Berufsausbildung beginnen möchten.➤ Bei Bürgern aus Drittstaaten muss die Bundesagentur für Arbeit ihre Zustimmung erteilen, bevor eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann.
(2)	Ermittlung der von den Kandidaten zu erfüllenden Zugangsvoraussetzungen zur Pflegeausbildung	<ul style="list-style-type: none">➤ Abgeschlossene zehnjährige Schulbildung (mittlere Reife) (oder als gleichwertig anerkannter Abschluss, ggf. mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung)➤ Gesundheitliche Eignung für den Pflegeberuf (Gesundheitszeugnis, nicht älter als drei Monate)➤ deutsche Sprachkenntnisse (gut bis sehr gut, formale Anforderungen bestehen nicht) – eine erste Orientierung für Bewerber bietet ein Selbsttest auf der Website des Goethe-Institutes: http://www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl

<p>(3)</p>	<p>Zusammenstellung der Dokumente zur Erfüllung der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Bürger aus der Europäischen Union (sowie aus Liechtenstein, Island, Norwegen und Schweiz) benötigen kein Visum zur Einreise nach Deutschland.➤ Für Angehörige von Drittstaaten wird für die Einreise nach Deutschland ein Visum benötigt (Aufenthaltsgesetz § 6 Absatz 3 – Visum für längerfristige Aufenthalte, 3 Monate gültig), zu beantragen in der deutschen Botschaft des jeweiligen Landes (Details siehe nachfolgende Tabelle 54).➤ Bei der Beantragung des Visums ist ein Ausbildungsvertrag vorzulegen. Die Ausbildungsvergütung sollte nicht unter der von inländischen Azubis liegen und so bemessen sein, dass sämtliche Lebenshaltungskosten daraus bestritten werden können. Ggfls. bietet sich die Bereitstellung kostengünstigen Wohnraums an.➤ Noch im Heimatland muss für die erste Zeit in Deutschland (bis zum Beginn der Ausbildung) eine Krankenversicherung abgeschlossen werden.
<p>(4)</p>	<p>(Melde)Pflichten nach der Einreise in Deutschland</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Unabhängig vom Herkunftsland muss eine Anmeldung beim Einwohnermeldeamt erfolgen (spätestens eine Woche nach Umzug).➤ Eröffnung eines Bankkontos (Girokonto) bei einer Bank in Deutschland.➤ Innerhalb von drei Monaten nach Einreise müssen Drittstaatsangehörige bei der Ausländerbehörde des Wohnortes einen Aufenthaltstitel beantragen (Aufenthaltsgesetz § 17 – Sonstige Ausbildungszwecke – Details siehe Tabelle 55).➤ Mit Beginn der Ausbildung ist ein Wechsel in die deutsche gesetzliche Krankenversicherung möglich.

(5)	Arbeitsaufnahme nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bürger der Europäischen Union können nach einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung ohne formalen Antrag eine Tätigkeit als Fachkraft aufnehmen. ➤ Liegt für Angehörige von Drittstaaten ein konkretes Arbeitsplatzangebot vor, kann ein neuer Aufenthaltstitel beantragt werden, andernfalls haben die Absolventen zur Arbeitssuche 12 Monate Zeit. Den entsprechenden Aufenthaltstitel erteilt die zuständige Ausländerbehörde.
-----	--	---

Quelle: eigene Darstellung

Für eine Arbeitsmarktzulassung sind folgende Genehmigungen erforderlich:

- „Visum für einen längerfristigen Aufenthalt“ (drei Monate gültig) gemäß Aufenthaltsgesetz § 6 Absatz 3
- Aufenthaltstitel in Deutschland (befristet auf die Dauer der Ausbildung) gemäß Aufenthaltsgesetz § 17 – Sonstige Ausbildungszwecke

Folgende Tabelle fasst die notwendigen Schritte für einen Antrag eines Visums für längerfristige Aufenthalte in Deutschland zusammen:

Tabelle 54: Checkliste Visumverfahren für längerfristigen Aufenthalt in Deutschland

Hinweis für Antragsteller / Unternehmen	Unterlagen / Dokumente
Einholung ausreichender Informationen zu Verfahren, Fristen und den benötigten Unterlagen.	<ul style="list-style-type: none"> • Visa-Merkblätter der Deutschen Botschaft in Hanoi • Informationsschriften und -seiten: bspw. FAQ des Auswärtigen Amtes über ein Visum für Deutschland
Frühzeitige Kontaktaufnahme zur Konsularabteilung der Deutschen Botschaft in Hanoi bei Rückfragen oder möglicherweise zu treffenden Sonderabsprachen (bspw. Gruppenanträge).	
Vereinbarung eines Online-Termins bei Einzelantragsverfahren bzw. Absprache mit der Botschaft, um die Möglichkeit eines Gruppenantragsverfahrens zu klären.	
Vollständige Einreichung der Antragsdokumente und Entrichtung der der Visumgebühren vor Ort (unter Berücksichtigung der üblichen Geschäftszeiten am Vormittag).	<ul style="list-style-type: none"> • Antragsformular auf Deutsch oder Englisch ausgefüllt • 2 aktuelle Passbilder • Gültiger, vietnamesischer Reisepass des Antragstellers • Ausbildungsvertrag

	<ul style="list-style-type: none"> • Tabellarischer Lebenslauf, beginnend mit der Schulausbildung • Nachweise über die abgeschlossene Sprachprüfung (dem erforderlichen Niveau entsprechend) • Zu entrichtender Betrag (derzeit 60 €) pro Antragsteller bar in VND oder in Euro per Kreditkarte
Abholung des Visums bei der Deutschen Botschaft. Die Abholzeiten sind entsprechend zu beachten, wobei (bei den üblichen Einzelanträgen) kein Termin erforderlich ist. Die bei Antragstellung ausgehändigte Quittung muss vorgelegt werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Quittung (erhalten bei der Antragstellung)

Quelle: eigene Darstellung

Prinzipiell ist, nach Auskunft der Deutschen Botschaft in Hanoi, innerhalb von drei Monaten nach Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Aufenthaltsgenehmigung über den Zeitraum der Ausbildung zu beantragen. In der Regel ist im Vorfeld der Beantragung des Aufenthaltstitels eine Anmeldung des Wohnsitzes erforderlich. Der Ausländerbehörde sind daneben weitere Unterlagen vorzuweisen, die z. T. auch bereits bei Beantragung des Visums bei der deutschen Botschaft in Hanoi vorzulegen waren. Die deutsche Botschaft in Hanoi sendet die ihr vorliegenden Unterlagen (Nr. 1 bis 6 der folgenden Übersicht) i. d. R. an die kommunale Ausländerbehörde. Funktioniert dieses Verfahren nicht, sind sämtliche in der folgenden Tabelle aufgelisteten Nachweise (erneut) mitzubringen:

Tabelle 55: Checkliste Beantragung Aufenthaltstitel bei kommunaler Ausländerbehörde

1.	Arbeitsrechtliche Genehmigung (Vorabzustimmung der BA zur Zulassung ausländischer Arbeitnehmer zum dt. Arbeitsmarkt gemäß § 36 Abs. 2 BeschV)	Dt. Botschaft Hanoi
2	Ausbildungs- und Schulvertrag beim Praxispartner	Dt. Botschaft Hanoi
3	Abschlusszeugnis der Berufsausbildung	Dt. Botschaft Hanoi
4	Arbeitszeugnisse	Dt. Botschaft Hanoi
5	Wohnadresse in Deutschland	Dt. Botschaft Hanoi
6	Nachweis der deutschen Sprache (A1 und A2)	Dt. Botschaft Hanoi
7	Reisepass (mit Aufenthaltserlaubnis)	Ausländerbehörde
8	Wohnsitzanmeldung	Ausländerbehörde
9	Biometrisches Passbild	Ausländerbehörde

Quelle: eigene Darstellung

Weiterhin ist für jede / n TeilnehmerIn vor Ort ein Formular „Beantragung der Aufenthaltsgenehmigung“ auszufüllen und eine Bearbeitungsgebühr zu entrichten.

6.2.2 Checklisten zur sozialen und beruflichen Integration

6.2.2.1 Checkliste soziale und berufliche Integration neuer Auszubildender

Aus den gewonnen Erkenntnissen des Pilotprojektes werden für Arbeitgeber in der Pflege, die zukünftig ausländische Auszubildende gewinnen möchten, folgende Checkliste zur sozialen und beruflichen Integration zu Beginn einer Ausbildung in Deutschland dargestellt.

Tabelle 56: Checkliste soziale und berufliche Integration neuer 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. • 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. „Kulturschock“) sowie Entwicklung und Einsatz von Bewältigungsstrategien/persönlichen Ressourcen.
(3)	Interkulturelle Trainings für die mit der Anleitung/Betreuung der ausländischen Pflegekräfte betrauten Leitungskräfte und Arbeitskollegen	

		<p>Als wichtig hat sich herausgestellt, dass</p> <p>... 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,</p> <p>... die Inhalte praxisnah und anschaulich sind und</p> <p>... auf Ängste, Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmer möglichst individuell eingegangen wird.</p> <p>Interkulturelle Trainings für Migranten werden im besten Fall bereits im Heimatland durchgeführt.</p>
(4)	Betreuungspersonal in Einrichtungen einsetzen	<ul style="list-style-type: none"> • 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: eigene Darstellung

6.2.2.2 Übersicht individueller Maßnahmen zur Begleitung der SchülerInnen

Weitere zusätzliche, exemplarische Maßnahmen, die von den RegionalkoordinatorInnen und MentorInnen, den Pflegeeinrichtungen und -schulen sowie weiteren Akteuren ergriffen wurden, um die SchülerInnen erfolgreich zu begleiten und zu integrieren, zeigt folgende Tabelle:

Tabelle 57: Übersicht individueller Maßnahmen zur Begleitung der SchülerInnen

Bundesland	Maßnahmen zur Begleitung der TeilnehmerInnen durch die GIZ	Maßnahmen eingeleitet durch die Pflegeeinrichtungen / Schulen
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung einer Regionalkoordinatorin und einer Mentorin. • Enger Austausch mit den Pflegeeinrichtungen und den Schulen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein vietnamesischer sozialpädagogischer Betreuer ist Ansprechpartner für die SchülerInnen. • Regelmäßige Treffen mit den SchülerInnen, um zu erfahren, „wo der Schuh drückt“. • Teilweise Renovierung angemieteter Wohnungen und Stellen der Ausstattung hierfür Führung der SchülerInnen durch die Umgebung ihres Wohnortes; Unterstützung im privaten Alltag durch VertreterInnen der Einrichtungen. • Gemeinsames Treffen mit allen Mitarbeitern einer Einrichtung.
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> • Privates Engagement der Mentorin z. B. durch persönliche Begleitungen zum Arzt. • Intensive Kommunikation der Mentorin mit der sozialpädagogischen Betreuerin des Sprachkurses und der Schulleitung. • Übersetzungsleistungen der Mentorin von Deutsch auf Vietnamesisch. • Anbahnung der Mentorin von Kontakten zu Studenten in München mit vietnamesischen Wurzeln, um Sprachtandems zu bilden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme von Schülerpatenschaften (inkl. Beratungsstunden mit und für die Klassenpaten). • Ehrenamtliche Unterstützung der vietnamesischen SchülerInnen in ihrem Wohnumfeld durch einen privaten, vietnamesischsprachigen Kontakt aus dem Lehrerkollegium. • Infoabende für Angehörige. • Schulungen von Mentorinnen. • Kontakt zu vietnamesischen Mitbürgern hergestellt und Infoveranstaltung zum interkulturellen Verständnis durchgeführt. • Personalwohnungen wurden eingerichtet. • Versorgung der SchülerInnen mit Lebensmitteln für die ersten Tage. • Begegnungstag zwischen der GIZ-Klasse und einer anderen Altenpflegeklasse.
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation von Weihnachtsfeiern. • Organisation eines Besuchs der vietnamesischen SchülerInnen aus Niedersachsen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Betriebsfeiern. • Regelmäßiger Austausch mit dem Paten und den begleitende Mitarbeitern. • Drei Mitarbeiter eines Wohnbereiches wurden zur Begleitung festgelegt.

Bundesland	Maßnahmen zur Begleitung der TeilnehmerInnen durch die GIZ	Maßnahmen eingeleitet durch die Pflegeeinrichtungen / Schulen
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none">• Organisation von Weihnachtsfeiern.• Organisation eines Tagesausflugs nach Berlin.	<ul style="list-style-type: none">• In Hannover wurden die SchülerInnen zum Teil durch Ehrenamtliche betreut.• Kontaktaufnahme erfolgte zum deutsch-vietnamesischen Kulturverein in Braunschweig.• Einbeziehung einer verbandseigenen Ausländersozialberatung.• Ein in der Einrichtung beschäftigter vietnamesischer Koch wurde für die ersten Wochen für die persönliche Begleitung der TeilnehmerInnen und Dolmetschertätigkeiten freigestellt.

Quelle: eigene Darstellung