



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Handlungsempfehlungen für die Fachkräftegewinnung in der Altenpflege

*Auszug aus der Studie „Begleitung des Pilotprojekts
Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“*

Impressum

Herausgeber

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

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 Management-
beratung, Coaching, Supervision)

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München

Stand

18. Mai 2016

Druck

MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern

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



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



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

Zentraler Bestellservice:
Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 3 |
| Generierte Erkenntnisse und Ausblick auf zukünftige Projekte | 4 |
| 1 Zusammenführung der Handlungsempfehlungen | 4 |
| 1.1 Anwerbung der Teilnehmer/-innen | 4 |
| 1.2 Verkürzung der Pflegeausbildung | 4 |
| 1.3 Administrative Prozesse zu Projektbeginn | 5 |
| Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis | 5 |
| Ausbildungsvergütung, Beihilfe und Schulgeldzahlungen | 5 |
| 1.4 Projektstandorte, Wohnraum und Verteilung der Auszubildenden | 6 |
| 1.5 Organisation der Betreuungsstrukturen | 6 |
| 1.6 Kommunikationsstrukturen und Vernetzung | 7 |
| 1.7 Organisation der Sprachkurse in Vietnam und Deutschland | 7 |
| 1.8 Gestaltung der Einführung in Deutschland | 8 |
| 1.9 Organisation und Durchführung der schulischen Ausbildung | 8 |
| 1.10 Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung | 9 |
| 1.11 Integration und kulturelle Herausforderungen | 9 |
| 2 Checklisten für Arbeitgeber zur Gewinnung ausländischer Auszubildender | 10 |
| 2.1 Checklisten formale und organisatorische Aspekte | 10 |
| 2.1.1 Checkliste Anwerbung von Kandidaten und Kandidatinnen / Auszubildenden in Vietnam | 11 |
| Tabelle 1: Checkliste Anwerbung von Kandidaten und Kandidatinnen / Auszubildenden | 11 |
| 2.1.2 Checkliste Sprachkurse und fachliche Vorbereitung im Herkunftsland | 12 |
| Tabelle 2: Checkliste Sprachkurse und fachliche Vorbereitung im Herkunftsland | 12 |
| 2.1.3 Checklisten Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarktzulassung | 13 |
| Tabelle 3: Checkliste Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarktzulassung | 13 |
| Tabelle 4: Checkliste Visumverfahren für längerfristigen Aufenthalt in Deutschland | 14 |
| Tabelle 5: Checkliste Beantragung Aufenthaltstitel bei kommunaler Ausländerbehörde | 15 |
| 2.2 Checklisten zur sozialen und beruflichen Integration | 16 |
| 2.2.1 Checkliste soziale und berufliche Integration neuer Auszubildender | 16 |
| Tabelle 6: Checkliste soziale und berufliche Integration neuer Auszubildender | 16 |
| 2.2.2 Übersicht individueller Maßnahmen zur Begleitung der Schüler/-innen | 18 |
| Tabelle 7: Übersicht individueller Maßnahmen zur Begleitung der Schüler/-innen | 18 |

Vorwort

Der Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften wird in den kommenden Jahrzehnten aus verschiedenen Gründen weiter ansteigen: Die zunehmende Zahl an Pflegebedürftigen durch die Alterung der Bevölkerung trägt genauso dazu bei wie das sinkende Erwerbstätigenpotenzial. Das Angebot an einheimischen Arbeitskräften sowie aus EU-Mitgliedsstaaten wird diesen Bedarf allein nicht decken können.

Vor diesem Hintergrund startete 2012 das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie initiierte Pilotprojekt „Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“ mit dem Partnerland Vietnam. Junge Vietnamesinnen und Vietnamesen absolvierten eine Altenpflegeausbildung in Deutschland. Sie wurden theoretisch, praktisch und kulturell auf die Tätigkeit einer Pflegefachkraft in einer deutschen Pflegeeinrichtung vorbereitet. Im Fokus lag die Schaffung einer langfristigen beruflichen Perspektive in Deutschland.

Primärziele des Projekts waren:

- Die Attraktivität einer Zuwanderung aus Drittstaaten nach Deutschland zu erhöhen.
- Wege einer Anwerbung von vietnamesischen Fachkräften zur Altenpflegeausbildung in Deutschland zu ebnen.
- Chancen und Hemmnisse der Rekrutierung, Ausbildung, Beschäftigung und Integration vietnamesischer Pflegefachkräfte in Deutschland zu identifizieren.
- Unternehmen der Pflegebranche zu befähigen, die im Pilotprojekt gemachten Erfahrungen zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte eigenständig zu nutzen.

Das Pilotprojekt wurde wissenschaftlich evaluiert. Aus den Erkenntnissen wurden Handlungsempfehlungen und Best-Practice-Maßnahmen abgeleitet. In der vorliegenden Broschüre werden die Projektergebnisse erläutert. Die Checklisten für Arbeitgeber bieten Tipps für die Gewinnung, Ausbildung, Beschäftigung und Integration internationaler Auszubildender und Mitarbeiter.

Generierte Erkenntnisse und Ausblick auf zukünftige Projekte

1 Zusammenführung der Handlungsempfehlungen

1.1 Anwerbung der Teilnehmer/-innen

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 Vietnamesen und 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 Vietnamesen und 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 lassen den Schluss zu, dass junge 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 Vietnamesen und 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 pfledepädagogische Expertise berücksichtigen. Dazu wird eine Beteiligung der projektteilnehmenden deutschen Altenpflegeschulen empfohlen.

Eine u. U. kostengünstigere Variante, insbesondere für die Gewinnung einer kleineren Anzahl an Bewerber(n)/-innen, 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.

1.2 Verkürzung der Pflegeausbildung

Bei Folgeprojekten mit vietnamesischen Auszubildenden der Altenpflege kann 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 administrative 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 Berufsanerkennungsverfahren 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 Schüler/-innen 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 dieser größere zeitliche Spielraum und der hohe Leistungswille und die Leistungsfähigkeit vieler junger Vietnamesen und 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 Defiziten im Bereich von Hygieneanforderungen, wie in diesem Pilotprojekt der Fall, würden somit umgangen.

Letztlich würde eine 3-jährige Ausbildungszeit der sprachlichen Entwicklung vietnamesischer Schüler/-innen 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 zu einer Verbesserung der schriftlichen, mündlichen und praktischen Leistungen sowie zwischenmenschlicher Erfahrungen und Integration führen. Es ist davon auszugehen, dass die vietnamesischen Schüler/-innen damit von Anfang an dem Unterricht sowie Gesprächen und bspw. Dienstanweisungen (besser) folgen und auch Aussagen und Bedürfnisse von zu Pflegenden besser verstehen können. Gleichzeitig wird es für die Vietnamesen und Vietnamesinnen leichter sein, sich in Deutschland zu integrieren und ihren Alltag zeitnah selbständiger zu bewältigen.

Ein anderer Ansatz wäre, verstärkt 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.

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. Für die 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 Schüler/-innen und damit Gleichstellung mit deutschen Anspruchsberechtigten – für Folgeprojekte empfohlen, dass Ausbildungsbetriebe ihren Schülern und Schülerinnen eine tarifgebundene Ausbildungsvergütung von mindestens 850 € pro Monat (im ersten Ausbildungsjahr) zahlen,

diese ihren Wohnraum und ggf. anfallende Schulgebühren jedoch selbst zu bezahlen haben. Dennoch sind für eine Sicherung des Lebensunterhalts individuelle Absprachen wie bspw. zu Miethöchstgrenzen vorzunehmen, so dass Schüler/-innen 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.

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 Altenpflegeschüler/-innen auf weitere Bundesländer ist machbar und kann dementsprechend empfohlen werden. Bei Projekten mit einer geringeren Anzahl an Teilnehmern/Teilnehmerinnen sind zumindest die strukturellen Voraussetzungen und die geografische Lage hinsichtlich positiver integrations- und arbeitspolitischer Aspekte zu berücksichtigen.

Die für eine Aufteilung der Programmteilnehmer/-innen zugrunde gelegten Kriterien und deren Gewichtung (Familienangehörige in der Nähe möglicher Standorte, persönliche Präferenzen der Teilnehmer/-innen wie bspw. der Wunsch, in einer Großstadt zu leben oder in einer katholischen Einrichtung zu arbeiten) erscheinen 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 Schüler/-innen 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 Schüler/-innen (von Beginn an) aktiv fördert.

1.5 Organisation der Betreuungsstrukturen

Bei den Erfahrungen zu Betreuungsstrukturen der vietnamesischen Schüler/-innen ist zu unterscheiden zwischen 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 bei der Organisation und Durchführung sowohl in Vietnam als auch in Deutschland zurückzugreifen. Die intensive Begleitung der Vietnamesen und 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 auch für emotionale Belange und Fragen kann als wichtiges Erfolgskriterium betrachtet werden. Bereits im Vorfeld können viele Unsicherheiten in Bezug auf die anstehende Ausbildung in Deutschland ausgeräumt und eine positive Arbeits- und Lernatmosphäre sowie Vertrauen in das Projekt geschaffen werden.

Als Teil dieser Betreuungsstruktur und wichtiges Erfolgskriterium ist somit auch die umfassende Information und fachliche Vorbereitung der Schüler/-innen in Vietnam zu sehen. Denn trotz diesbezüglicher intensiver und vielfältiger durchgeführter Maßnahmen kam es zu Aussagen der Schüler/-innen, 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 Homepages der Projektverantwortlichen, Pressekonferenzen

zen, 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. Aufgrund der Tatsache, dass institutionelle Altenpflege in Vietnam noch nicht flächendeckend verbreitet ist, 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 Regionalkoordinatoren und -koordinatorinnen und Mentoren/Mentorinnen, hat zu einer erfolgreichen Integration sowie Vertrauen und Stabilität der vietnamesischen Schüler/-innen 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 persönliche Begleitung außerhalb des beruflichen Umfelds wurde im Pilotprojekt von den Mentoren/Mentorinnen übernommen, deren Anstellung für Folgeprojekte zu empfehlen ist. Die Einstellung von Regionalkoordinatoren und 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 Regionalkoordinatoren und -koordinatorinnen und Mentoren/Mentorinnen als wichtige Unterstützung in der Begleitung der Schüler/-innen erachtet, da die in dieser Dimension erforderlichen Hilfen nicht von den Ausbildungsbetrieben allein bewerkstelligt werden können.

Die Erkenntnisse aus der Auswahl und Tätigkeit der Betreuer in Vietnam sowie der Regionalkoordinatoren und -koordinatorinnen und Mentoren/Mentorinnen in Deutschland sind somit auf Folgeprojekte übertragbar und zu empfehlen. Dabei sollte eine Intensivierung der fachlichen Information und Vorbereitung der Schüler/-innen auf die Ausbildung in Deutschland bspw. in Form eines zusammenhängenden Integrationsprogramms erfolgen. Außerdem ist ein „gesundes Maß“ an Unterstützung auch in Deutschland notwendig, damit die Schüler/-innen dazu motiviert und befähigt werden, ihre Ausbildung und ihr Leben in größtmöglicher Selbständigkeit zu führen.

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 erschwelter 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. Regelmäßige Regionalkonferenzen haben sich zur Vernetzung der übergreifenden Akteurslandschaft bewährt und werden für Folgeprojekte – angepasst auf die Anzahl beteiligter Bundesländer und Projektpartner – empfohlen. Neben einrichtungsübergreifenden Konferenzen sollten jedoch weitere, engmaschigere trägerinterne Sitzungen unter Beteiligung der Regionalkoordinatoren und -koordinatorinnen für alle Einrichtungen durchgeführt werden.

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. Bei Folgeprojekten in Vorbereitung auf einen Deutschlandaufenthalt wird mindestens das Sprachniveau B1 sowie eine 12-monatige sprachliche Vorbereitungszeit in Vietnam empfohlen, da die größten Projektherausforderungen im Sprachniveau der Schüler/-innen anzusiedeln sind. Das Fachsprachen-curriculum, dessen Inhalte gegen Ende des vorbereitenden Deutschunterrichts unterrichtet wurden, sollte umfassender und intensiver gelehrt werden, damit pflegefachsprachliches Vokabular durch die Schüler/-innen 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 dem Abschluss 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 herausgestellt. Auch für Folgeprojekte wird empfohlen, eine individuelle Ausgestaltung vorzunehmen, und frühzeitig verbindliche Vereinbarungen zur Freistellung zu treffen.

1.8 Gestaltung der Einführung in Deutschland

Die umfassenden Maßnahmen zu Beginn der Ausbildung in Deutschland (Einführungswochen inklusive interkultureller Trainings) hatte zum Ziel, bürokratische, organisatorische und rechtliche Angelegenheiten für die Vietnamesen und Vietnamesinnen zu klären, einen ersten Überblick über das neue Arbeits- und Wohnumfeld zu ermöglichen und Unterstützungsangebote vor Ort zu zeigen. Diese Maßnahmen durch die Regionalkoordinatoren/Regionalkoordinatorinnen unter Beteiligung der Einrichtungen haben sich bewährt und sind uneingeschränkt für Folgeprojekte zu empfehlen. Diese Begleitung in den ersten Wochen in Deutschland wird neben einer fundierten Vorbereitung in Vietnam als ein wesentlicher Schritt für eine erfolgreiche Integration und einen gelungenen Ausbildungsstart bewertet. Hervorzuheben sind die interkulturellen Trainings, deren Durchführung sich vor Ausbildungsbeginn in Deutschland als wichtiger und wertvoller Baustein für die Annäherung und interkulturelle Verständigung von Schülern/Schülerinnen und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sowie Leitungskräften der Einrichtungen zeigte. Während dieser 2-tägigen Veranstaltungen 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 Rück-

meldungen der vietnamesischen Schüler/-innen – 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 nach 3 – 6 Monaten) angeraten. Es wird davon ausgegangen, dass die Vietnamesen und Vietnamesinnen sowie die Praxisvertreter/-innen nach ersten Erfahrungen (u.a. auch Kulturschock) von einer erneuten interkulturellen Veranstaltung profitieren.

1.9 Organisation und Durchführung der schulischen Ausbildung

Im Vorfeld der Ausbildung wurde eine Curriculum-Analyse durchgeführt. Für zukünftige Projekte wird empfohlen, einen 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 die tatsächlichen 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 Schüler/-innen eingehen zu können. Die aktuelle Sprachentwicklung kann dort wesentlich besser begleitet und unterstützt werden.

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 Schüler/-innen variierten stark. Ihr fachliches Vorwissen konnten die Teilnehmer/-innen 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 Vietnamesen und Vietnamesinnen zu anderen nicht-vietnamesischen Schülern/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 Teilnehmer/-innen auf das deutsche Pflegeverständnis empfohlen.

Gleichzeitig ist auch eine umfassende Information der Verantwortlichen in den Einrichtungen über die bisherige Ausbildung der Projektteilnehmer/-innen sowie eine gezieltere Förderung und Integration bereits vorhandenen Fachwissens der Schüler/-innen 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 Schüler/-innen eingeplant werden. In Abhängigkeit der Anzahl der Schüler/-innen 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 Praxisanleiter/-innen insbesondere in Bezug auf kulturelle Aspekte und Unterschiede empfohlen.

Es hat sich gezeigt, dass es für einen engen Austausch zwischen den Vietnamesen und 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.

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 Schüler/-innen 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 Teilnehmer/-innen 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 Teilnehmer/-innen 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 Schülern/Schülerinnen oder die Unterbringung in deutschen Gastfamilien.

Im Rahmen der praktischen Ausbildung wird empfohlen, dass sämtliche Mitarbeiter/-innen, die direkt mit den vietnamesischen Schülern/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 Kollegen und Kolleginnen in der Praxis. Führungspersonen (wie Praxisanleitungen) sollten dabei eine Vorbildfunktion im Umgang mit den Vietnamesen und Vietnamesinnen einnehmen und für beide Seiten Zeit und Gesprächsbereitschaft signalisieren.

Die Beschäftigung spezieller „Kulturbegleiter“ (im Pilotprojekt die Mentoren und 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 Schüler/-innen 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 „Lernwollen“, 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.

2 Checklisten für Arbeitgeber zur Gewinnung ausländischer Auszubildender

2.1 Checklisten formale und organisatorische Aspekte

Aus den gewonnenen Erkenntnissen des Pilotprojekts 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.

2.1.1 Checkliste Anwerbung von Kandidaten und Kandidatinnen / Auszubildenden in Vietnam

Tabelle 1: Checkliste Anwerbung von Kandidaten und Kandidatinnen / Auszubildenden

1 Kontaktabbau

- 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. 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 Bewerbern und 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

- Im Vorfeld der Vorstellungsgespräche sind **Kriterien für die Auswahl** der Kandidaten festzulegen (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 Vorstellungsgespräche sind abzustimmen mit allen Beteiligten: bspw. Teilnehmerkreis (deutscher Arbeitgeber/Arbeitsverwaltung und Vertreter der Kooperationspartner vor Ort?), Gruppen- vs. Einzelgespräche, Termine und Räumlichkeiten.
- Auf der Grundlage der zuvor festgelegten Kriterien sind die Kandidaten für die Vorstellungsgespräche auszuwählen. Im Anschluss sind abschließende organisatorische Aspekte zu erledigen (bspw. Einladungen und Absagen versenden, Reisen und Räume organisieren).

3 Auswahl der Kandidaten

- Auswahl der Kandidaten (ggf. für einen vorbereitenden Sprachkurs im Herkunftsland).
- Einladungen und Absagen versenden.

Quelle: eigene Darstellung

2.1.2 Checkliste Sprachkurse und fachliche Vorbereitung im Herkunftsland

Tabelle 2: Checkliste Sprachkurse und fachliche Vorbereitung im Herkunftsland**1 Kontakte knüpfen zu anerkannten Sprachkursträgern im Herkunftsland**

- Bspw. Goethe-Institute mit Standorten weltweit.

2 Organisatorische Abstimmungen mit dem Sprachkursträger

- Inhaltliche Abstimmungen bspw. in Bezug auf das sprachliche Zielniveau (Empfehlung: B2 – Voraussetzung für die Berufsanerkennung im Pflegeberuf).
- Ggf. Unterkunft, Verpflegung etc. abstimmen.
- Personelle Ausstattung klären (Zahl der Lehrer/-innen mit welcher Qualifikation? Zahl der Betreuer/-innen mit welchem beruflichen Hintergrund?).

3 Finanzierung der Sprachkurse klären

Vorüberlegungen zu Finanzierungen umfassen u. a. die folgenden Fragen:

- Inwiefern sind die Schüler/-innen an den Kosten des Sprachkurses zu beteiligen (Eigenbeteiligung)?
- Wer finanziert (falls erforderlich) Unterkunft und Verpflegung?
- Inwiefern sollte den Schülerinnen und Schülern ein Taschengeld gezahlt werden?

4 Fachliche Vorbereitung im Herkunftsland klären

- 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). Deshalb sollten Kontakte zu Pflegeheimen im Herkunftsland aufgenommen werden.

5 Umfassend Informationen über das Leben und Arbeiten in Deutschland geben

- 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 Schüler/-innen/ Pflegekräfte bereits im Vorfeld kennen zu lernen. Es bieten sich auch Patenschaften zwischen bereits in Deutschland lebenden Pflegekräften desselben ethnischen Hintergrundes und den Sprachschülern und -schülerinnen an.

Quelle: eigene Darstellung

2.1.3 Checklisten Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarktzulassung

Tabelle 3: Checkliste Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarktzulassung

| | |
|----------------------------|---|
| 1 | <p>Prüfung, ob eine Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit besteht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bürger aus der Europäischen Union (einschl. Bulgarien, Rumänien, Kroatien sowie Liechtenstein, Island, Norwegen und der 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 | <p>Ermittlung der von den Kandidaten zu erfüllenden Zugangsvoraussetzungen zur Pflegeausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossene zehnjährige Schulbildung (mittlere Reife) (oder ein 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) – eine erste Orientierung für Bewerber bietet ein Selbsttest auf der Website des Goethe-Institutes: http://www.goethe.de/cgibin/einstufungstest/einstufungstest.pl |
| 3 | <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 der Schweiz) benötigen kein Visum zur Einreise nach Deutschland. • Bürger aus Drittstaaten benötigen für die Einreise nach Deutschland ein Visum (Aufenthaltsgesetz § 6 Absatz 3 – Visum für längerfristige Aufenthalte, 3 Monate gültig), zu beantragen in der deutschen Botschaft des jeweiligen Landes (Details siehe nachfolgende Tabelle 4). • 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. Ggf. 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. |
| 4 | <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 Bürger/-innen aus Drittstaaten bei der Ausländerbehörde des Wohnortes einen Aufenthaltstitel beantragen (Aufenthaltsgesetz § 17 – Sonstige Ausbildungszwecke – Details siehe Tabelle 5). • Mit Beginn der Ausbildung ist ein Wechsel in die deutsche gesetzliche Krankenversicherung möglich. |
| 5 | <p>Arbeitsaufnahme nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung</p> <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 Bürger aus Drittstaaten ein konkretes Arbeitsplatzangebot vor, kann ein neuer Aufenthaltstitel beantragt werden, andernfalls haben die Absolventen 12 Monate Zeit zur Arbeitssuche. 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 4: 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 Visumgebühren vor Ort (unter Berücksichtigung der üblichen Geschäftszeiten). | <ul style="list-style-type: none"> • Ausgefülltes Antragsformular auf Deutsch oder Englisch • 2 aktuelle Passbilder • Gültiger Reisepass des Antragstellers • Ausbildungsvertrag • Tabellarischer Lebenslauf, beginnend mit der Schulausbildung • Nachweise über die abgeschlossene Sprachprüfung (dem erforderlichen Niveau entsprechend) • Zu entrichtender Betrag pro Antragsteller bar oder 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 5: 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 Teilnehmer/-in vor Ort ein Formular „Beantragung der Aufenthaltsgenehmigung“ auszufüllen und eine Bearbeitungsgebühr zu entrichten.

2.2 Checklisten zur sozialen und beruflichen Integration

2.2.1 Checkliste soziale und berufliche Integration neuer Auszubildender

Aus den gewonnenen Erkenntnissen des Pilotprojekts wird 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 6: Checkliste soziale und berufliche Integration neuer Auszubildender

1 Einführungstage/-wochen zum Ankommen in Deutschland (inkl. Unterstützung bei Behördengängen und der Wohnungssuche)

Empfohlener Ablauf:

- 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

3 Interkulturelle Trainings für die mit der Anleitung/Betreuung der ausländischen Pflegekräfte betrauten Leitungskräfte und Arbeitskollegen

Empfohlene Inhalte:

- 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.

Als wichtig hat sich herausgestellt, dass

... bei ausländischen Pflegekräften aus nur einem Herkunftsland ein Trainertandem eingesetzt wird, bestehend aus einem deutschen und einem muttersprachlichen Trainer, damit (A) bei Verständnisproblemen übersetzt werden kann und (B) eine hohe Expertise zu beiden relevanten Zielkulturen vorhanden ist,

... die Inhalte praxisnah und anschaulich sind und

... auf Ängste, Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmer möglichst individuell eingegangen wird.

Interkulturelle Trainings für Migranten und Migrantinnen werden im besten Fall bereits im Heimatland durchgeführt.

4 Betreuungspersonal in Einrichtungen einsetzen

Einsatz von (muttersprachlichen) Mentoren und Mentorinnen für ausländische Azubis im Unternehmen, die auch bei privaten Angelegenheiten Unterstützung bieten.

5 Schulungsmaterial und Schulungen anbieten

- Bspw. Personal- und Organisationsentwicklung
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Schulungen zu bestimmten Themen (bspw. Hygiene, Pflegedokumentation)

Quelle: eigene Darstellung

2.2.2 Übersicht individueller Maßnahmen zur Begleitung der Schüler/-innen

Weitere zusätzliche, exemplarische Maßnahmen, die von den Regionalkoordinatoren und Regionalkoordinatorinnen und den Mentoren und Mentorinnen, den Pflegeeinrichtungen und -schulen sowie weiteren Akteuren ergriffen wurden, um die Schüler/-innen erfolgreich zu begleiten und zu integrieren, zeigt folgende Tabelle:

Tabelle 7: Übersicht individueller Maßnahmen zur Begleitung der Schüler/-innen

| Maßnahmen zur Begleitung der Teilnehmer/-innen 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 Schüler/-innen. ● Regelmäßige Treffen mit den Schülern und Schülerinnen, um zu erfahren, „wo der Schuh drückt“. ● Teilweise Renovierung angemieteter Wohnungen und Stellen der Ausstattung hierfür. Führung der Schüler/-innen durch die Umgebung ihres Wohnortes; Unterstützung im privaten Alltag durch Vertreter/-innen 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 ins Vietnamesische. ● Anbahnung der Mentorin von Kontakten zu Studenten in München mit vietnamesischen Wurzeln, um Sprachandems zu bilden. | <ul style="list-style-type: none"> ● Übernahme von Schülerpatenschaften (inkl. Beratungsstunden mit und für die Klassenpaten). ● Ehrenamtliche Unterstützung der vietnamesischen Schüler/-innen in ihrem Wohnumfeld durch einen privaten, vietnamesischsprachigen Kontakt aus dem Lehrerkollegium. ● Infoabende für Angehörige. ● Schulungen von Mentoren und Mentorinnen. ● Kontakt zu vietnamesischen Mitbürgern wurden hergestellt und Infoveranstaltung zum interkulturellen Verständnis durchgeführt. ● Personalwohnungen wurden eingerichtet. ● Versorgung der Schüler/-innen mit Lebensmitteln für die ersten Tage. ● Begegnungstag zwischen der GIZ-Klasse und einer anderen Altenpflegeklasse. |

| Maßnahmen zur Begleitung der Teilnehmer/-innen durch die GIZ | Maßnahmen eingeleitet durch die Pflegeeinrichtungen / Schulen |
|--|---|
| Berlin | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Organisation von Weihnachtsfeiern. ● Organisation eines Besuchs der vietnamesischen Schüler/-innen aus Niedersachsen. | <ul style="list-style-type: none"> ● Teilnahme an Betriebsfeiern. ● Regelmäßiger Austausch mit dem Paten und den begleitenden Mitarbeitern. ● Drei Mitarbeiter eines Wohnbereiches wurden zur Begleitung festgelegt. |
| 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 Schüler/-innen zum Teil durch Ehrenamtliche betreut. ● Kontaktaufnahme zum deutsch-vietnamesischen Kulturverein in Braunschweig. ● Einbeziehung einer verbandseigenen Ausländer-sozialberatung. ● Ein in der Einrichtung beschäftigter vietnamesischer Koch wurde für die ersten Wochen für die persönliche Begleitung der Teilnehmer/-innen und Dolmetschertätigkeiten freigestellt. |
| Quelle: eigene Darstellung | |

