



Gewinnung, Anerkennung und Integration ausländischer Fachkräfte im Gesundheitswesen

Eine praxisbezogene Handreichung für Arbeitgeber

Herausgeberin: G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop

mail@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de

Autor*innen: Ralf Burger, Marion Graf, Barbara Rosenthal, Hyre Sutaj,
Canan Ulug und die Pressestelle der Agentur für Arbeit Essen

Ansprechperson: Ralf Burger
Tel.: 02041 767-316
r.burger@gib.nrw.de

Die Handreichung entstand in Abstimmung mit der Stabstelle Berufsanerkennung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und dem IQ-Netzwerk NRW, Volmerswerther Straße 79, 40221 Düsseldorf.

Sie kann keine Rechtsberatung darstellen oder diese ersetzen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wenden Sie sich im Zweifelsfall und für die genaue Auskunft an die genannte/n Beratungsstellen/zuständige Stelle oder an eine juristisch geschulte Person, die verbindlichen Rechtsrat erteilen darf.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Stand: März 2022

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	4
Einleitung	6
1. Vorbereitung	7
2. Die Gewinnung ausländischer Fachkräfte	9
2.1 Ausländische Fachkräfte rekrutieren in zehn Schritten	9
2.2 Rahmenbedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt	9
2.3 Bedeutung und Funktionsweise des beschleunigten Fachkräfteverfahrens in NRW	15
2.4 Übersicht über Beratungsstellen und ihre Unterstützung bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften	17
3. Anerkennung in NRW	21
3.1 Vergleichbarkeit von beruflichen Qualifikationen	21
3.2 Die Zentrale Anerkennungsstelle in NRW	22
3.3 Erforderliche Sprachkenntnisse und die Anerkennungsmodalitäten	24
3.4 Besonderheiten bei der Anerkennung von Abschlüssen aus der EU, dem EWR und der Schweiz	25
3.5 Gleichwertigkeitsfeststellung und Berufserlaubnis in Pflege- und Gesundheitsberufen	27
3.6 Nachqualifizierungen, Eignungs- und Kenntnisprüfungen	28
4. Chancen und Herausforderungen der Integration	30
5. Kosten und Finanzierung von Maßnahmen zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte und zur Anerkennung von Qualifikationen	34
5.1 Kostenpauschalen	34
5.2 Finanzierung (für Antragsteller aus dem Inland)	34
6. Kontaktadressen nach Beratungsthemen	35
Danksagung	39

Drei Fragen vorab an Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Herr Minister Laumann, wie beurteilen Sie als Landesregierung den Stellenwert internationaler Fachkräfte zur Deckung des Pflegebedarfs in NRW?

Nordrhein-Westfalen ist ein von Einwanderung geprägtes Bundesland. Wir reden nicht nur von Willkommenskultur, wir leben sie. Neben einer guten Ausbildung und einer zielgerichteten Weiterbildung unserer Pflegekräfte hier vor Ort ist die Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation die dritte Säule der Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen. Nur durch alle drei Faktoren zusammen haben wir die Chance, dem Fachkräfteengpass entgegenzuwirken und diesen zukünftig in den Griff zu bekommen. Die Anerkennung internationaler Pflegekräfte hat daher einen bedeutenden gesellschaftspolitischen Stellenwert für uns in Nordrhein-Westfalen.



Worin liegen aus Ihrer Sicht die besonderen Herausforderungen für Arbeitgeber im Pflege- und Gesundheitswesen bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte?

Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ist eine wichtige Maßnahme zur Behebung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen. Nur mit dem hiesigen Fachpersonal wäre die Pflege bereits heute nicht mehr zu stemmen. Die wichtigste Aufgabe der Arbeitgeber ist hierbei, die neu gewonnenen Fachkräfte auf dem Weg in die Mitte der Gesellschaft zu unterstützen. Dies bedingt eine Willkommenskultur im Unternehmen selbst ebenso wie Hilfestellungen in alltäglichen Lebenssituationen.

Der Bedarf an Fachkräften in allen Gesundheitsberufen steigt stetig an. Aus diesem Grund macht sich Nordrhein-Westfalen auf den Weg, strukturelle Verbesserungen bei der Fachkräftesicherung umzusetzen. Ich stelle in meinem Haus im Bereich Arbeit eine eigene Organisationseinheit auf, die zur Aufgabe hat, die Fachkräftesicherung aus dem Ausland für Arbeitgeber im Gesundheitsbereich einfacher, erfolgreicher und nicht so hürdenreich zu gestalten.

Im März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten, immer weiter steigende Antragszahlen zeichnen sich ab. Sehen Sie Nordrhein-Westfalen hierfür gut aufgestellt?

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist mir persönlich ein besonderes Anliegen, vor allem im Gesundheitswesen. Aus diesem Grund wurden die Verwaltungsverfahren zur Anerkennung der Berufe im Gesundheitswesen auf mein Betreiben hin bei der

Bezirksregierung Münster zentralisiert und die Behörde mit ausreichend Personal ausgestattet. Eine schnelle und qualitativ gute Bearbeitung der Antragsverfahren ist hierdurch sichergestellt. Darüber hinaus ist es mir wichtig, die Verfahrensabläufe weiter zu verschlanken und zu digitalisieren. Hier ist auf Initiative meines Hauses kurzfristig damit zu rechnen, dass Verfahren digital abgewickelt werden können. Auch die Einrichtung der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung (ZFE) bei der Bezirksregierung Köln Anfang 2020 war ein wichtiger Schritt, um Arbeitgebern eine Anlaufstelle zu bieten und die Termine mit Botschaften und die Verfahren zur Visabeschaffung zu beschleunigen. Diese bedeutenden Schritte der Verfahrensoptimierung zeigen einmal mehr die große Willkommenskultur, die Nordrhein-Westfalen vorlebt. Wir brauchen neben mehr Aus- und Weiterbildung insbesondere in den Gesundheitsberufen eine gelingende Fachkräftezuwanderung.

Einleitung

Aufgrund des steigenden Fachkräftemangels benötigen Arbeitgeber¹ im Pflege- und Gesundheitswesen heute oder in naher Zukunft geeignete Fachkräfte, die ihre Kenntnisse und Fähigkeiten engagiert in ihr Unternehmen einbringen. Weil die gesuchten Fachkräfte regional nicht hinreichend zur Verfügung stehen, wird in zunehmendem Maße international nach geeigneten Fachkräften Ausschau gehalten.

Wenn Arbeitgeber im Pflege- und Gesundheitswesen zum ersten Mal ausländische Fachkräfte anwerben und einstellen wollen, kann es durchaus eine Herausforderung sein, sich zwischen den komplizierten Verfahren und Zuständigkeiten (gesetzliche Vorgaben, Einreise, Anerkennung etc.) zurechtzufinden. Dabei sind neben den rechtlichen Vorgaben auch „menschliche“ Aspekte zu beachten.

Die vorliegende Handreichung gibt einen Überblick über den Gesamtprozess und dessen Einzelschritte – Vorbereitung, Gewinnung, Anerkennung, Integration – und vermittelt rechtliches Wissen. Zu allen Einzelschritten werden wesentliche Fragen gestellt und beantwortet, um eine vollständige und gleichzeitig eine dem individuellen Bedarf entsprechende Information zu ermöglichen.



Handlungsempfehlungen, Beispiele guter Umsetzungspraxis, Hinweise auf spezialisierte Beratungskontakte und zweckdienliche Fachpublikationen sowie Checklisten und Tipps sollen die praxisbezogene Nutzung dieser Handreichung erleichtern.

Zusätzlich Unterstützung bieten die folgenden Symbole beim Lesen:



Empfehlungen, Tipps, Checklisten, geldwerte Vorteile



Wesentlich zur Beachtung



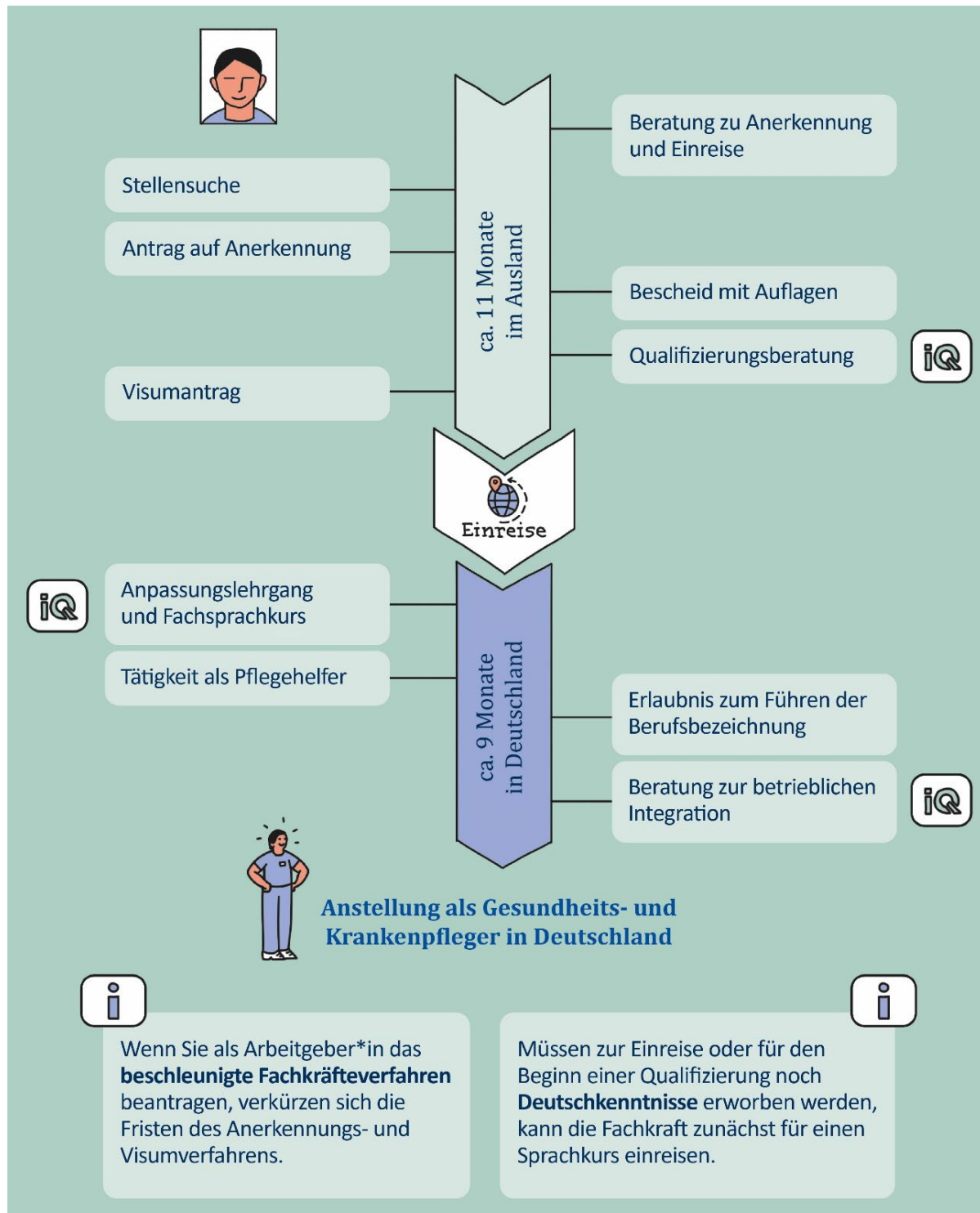
Beispiele guter Praxis

Aufgrund der vielen Verweise auf Quellen im Internet empfiehlt sich die Nutzung der Handreichung in digitaler Form.

¹ Der Begriff „Arbeitgeber“ wird hier synonym für Betrieb oder Unternehmen verwendet und deswegen nicht gegendert.

1. Vorbereitung

Der gesamte Prozess der Gewinnung, Anerkennung und Integration von ausländischen Fachkräften ist erfahrungsgemäß zeitintensiv und kann gegebenenfalls mehrere Monate lang andauern. Der Weg einer ausländischen Krankenpflegefachkraft aus einem Drittland in den deutschen Arbeitsmarkt lässt sich wie folgt darstellen:



Quelle: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Rollnerstraße 14, 90408 Nürnberg

Für einen insgesamt erfolgreichen Verlauf spricht die Erfahrung, dass ausländische Fachkräfte im Pflege- und Gesundheitswesen in der Regel eine hohe Motivation mitbringen, sich in Deutschland beruflich und sozial zu etablieren. Hierbei besteht die große Herausforderung für die Arbeit gebenden Unternehmen darin, den Gesamtprozess gut vorzubereiten und die Umsetzung aktiv zu begleiten. Bevor der eigentliche Prozess aus Sicht des Unternehmens jedoch beginnen kann, ist erfahrungsgemäß eine Reihe von Fragen für das individuelle Projekt zu klären.

Zunächst sind Überlegungen hilfreich, welche **Vorbereitungen** das aufnehmende Unternehmen grundsätzlich treffen kann. Dabei ist zu klären, ob die notwendigen Kontakte zu Beratungsstellen, Agent*innen, Netzwerkpartner*innen, Anerkennungsstellen etc. und deren spezifische Dienstleistung für Arbeitgeber im Pflege- und Gesundheitswesen bekannt sind.

Das Unternehmen sollte genaue **Anforderungen** formulieren, die es an die gesuchten Fachkräfte stellt. Daran anschließend empfiehlt es sich, den Ablauf des internen Einstellungsverfahrens für ausländische Fachkräfte festzulegen. Wenn das Anforderungsprofil feststeht, ist zu klären, wie und wo die **Ausschreibung** der offenen Stellen für ausländische Fachkräfte erfolgen kann. Dabei ist darauf zu achten, welche gesetzlichen Vorgaben und Verfahren gelten.

Mit Blick auf die **Herkunft** der möglichen Bewerbenden sind die Fragen zu beantworten, welche Zielländer infrage kommen und was bei der Auswahl zu beachten ist. Darüber hinaus ist der jeweilige Einreise-, Visum- und Anerkennungsprozess zu berücksichtigen. Bedeutsam sind dabei insbesondere die möglichen Aufenthaltstitel und Aufenthaltszeiten.

Auf der Ebene der **Qualifikation und Integration** der Fachkräfte ist Klarheit über die Möglichkeiten zur Nachqualifizierung zu schaffen und darüber, wie diese Angebote organisiert sind. Für Arbeitgeber sind frühzeitige Überlegungen sinnvoll, wie sie den Integrationsprozess für ausländische Fachkräfte erfolgreich gestalten können.

Es empfiehlt sich, den **Aufwand** und die **Dauer** für den gesamten Prozess der Gewinnung, Anerkennung und Integration der Fachkräfte möglichst genau einzuschätzen. Dabei ist zu klären, welche Kräfte und Ressourcen betriebsintern sowie von anderen Institutionen und Organisationen einzubinden sind. Auch sind die Mittel zu kalkulieren, die erforderlich sind, um den Prozess zum Erfolg zu führen.



Unternehmen bietet die Bundesregierung auf „Make it in Germany – Das Portal für Fachkräfte aus dem Ausland“ (www.make-it-in-germany.com) die Möglichkeit für einen **Quick-Check**. Ferner lassen sich mit einer **vollständigen Checkliste** die wesentlichen Fragen beantworten. Darüber hinaus empfiehlt es sich, eine geeignete Beratungsstelle (vgl. Kapitel 6) aufzusuchen, um die unternehmensbezogenen Fragen individuell zu klären und Hinweise auf die Möglichkeit staatlicher Förderung zu erhalten. Weiterhin aktualisiert das Bundesgesundheitsministerium Informationen und Bestimmungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie regelmäßig **in seinem Internetauftritt**.



In NRW gilt die **[einrichtungsbezogene Impfpflicht in medizinischen und pflegerischen Einrichtungen seit dem 16. März 2022](#)**.

2. Die Gewinnung ausländischer Fachkräfte

2.1 Ausländische Fachkräfte rekrutieren in zehn Schritten

In diesem Abschnitt erhalten Arbeitgeber Informationen und Hinweise, die relevant für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte sind. Speziell für kleine und mittlere Unternehmen hat das RKW Kompetenzzentrum einen Leitfaden zum Thema „[Fachkräfte finden und binden](#)“ entwickelt und um Checklisten ergänzt. Die Gewinnung von ausländischen Fachkräften kann in zehn Schritten erfolgen, wobei es sich für den ersten Schritt empfiehlt, zur Klärung der Rahmenbedingungen eine Beratungsstelle (vgl. Kapitel 6) zu kontaktieren. Die zehn empfohlenen Schritte sind im Folgenden aufgelistet:

1. Rahmenbedingungen klären und im weiteren Verlauf berücksichtigen (rechtliche und Verfahrensbedingungen, Kosten, Zeit, Anerkennung, Arbeitsvertrag und Entwicklungsperspektive, Qualifizierung, Integration, betriebsinterne Kommunikation und Organisation, Rekrutierungskonzept – intern oder mit externen Dienstleistern etc.)
2. Auswahl und Beauftragung einer für das Rekrutierungsprojekt verantwortlichen Person im Unternehmen
3. Anforderungsprofil erarbeiten
4. Herkunftsland für die Personalsuche bestimmen und gegebenenfalls geeignete beziehungsweise notwendige Dienstleister beauftragen
5. Bewerbungs-, Einstellungs- und Onboarding-Verfahren gestalten
6. Stellenausschreibung erstellen
7. Stellengesuch veröffentlichen, zum Beispiel über die Bundesagentur für Arbeit
8. Bewerbungsgespräche organisieren und durchführen sowie parallel betriebsinterne Kommunikation vornehmen
9. Einleitung und/oder Unterstützung administrativer/behördlicher Schritte (zum Beispiel beim beschleunigten Fachkräfteverfahren und bei der Beantragung der beruflichen Anerkennung; für detaillierte Prozessschritte vgl. Abschnitt 2.4)
10. Einstellung vornehmen und Onboarding/Integration wie geplant starten

Die aufgeführten Schritte sind angelehnt an die [Handlungsempfehlung](#) des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) und stellen eine Erweiterung dar.

2.2 Rahmenbedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt

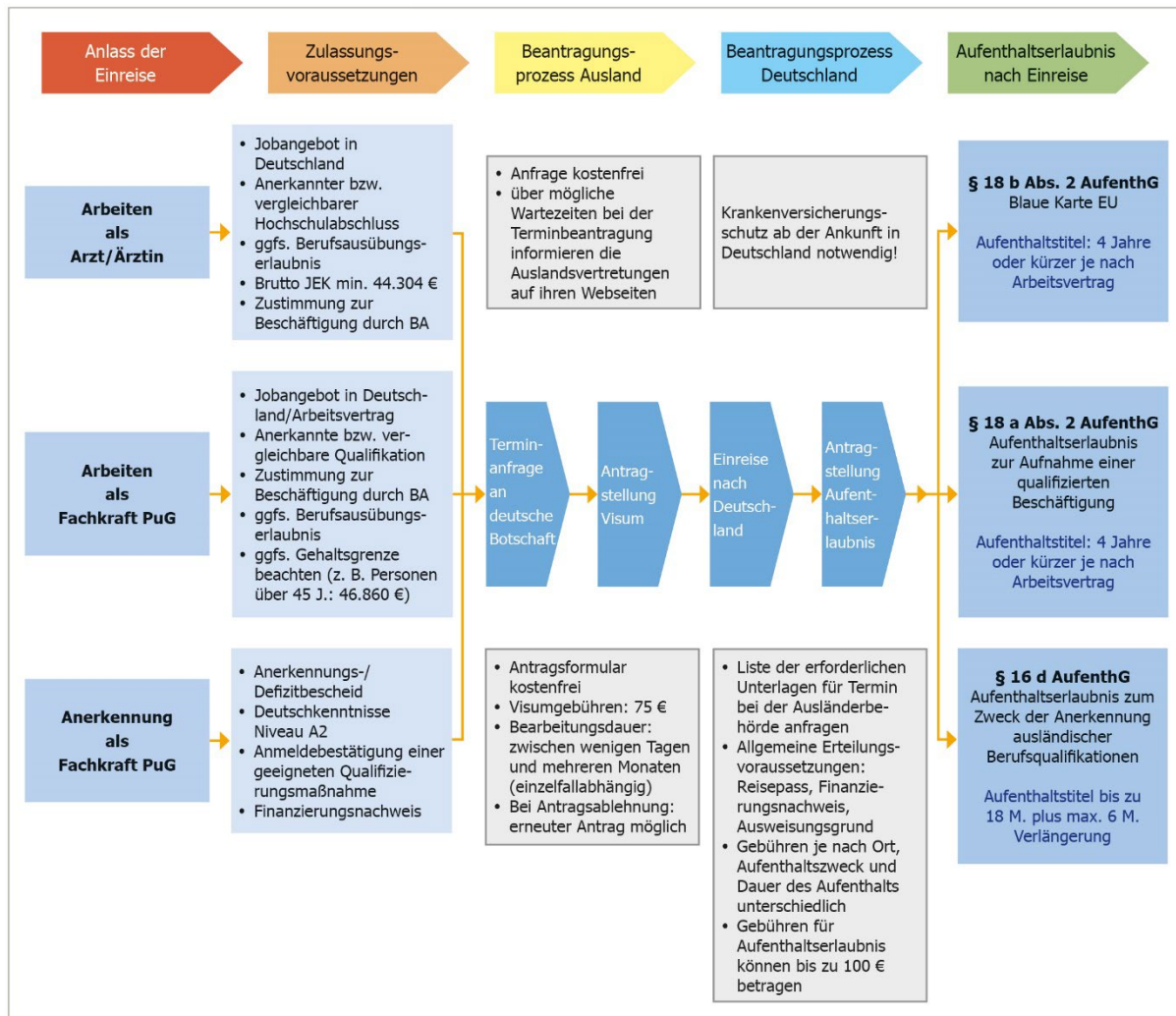
Wer ausländische Fachkräfte aus Heil- und Pflegeberufen einstellen möchte, muss bei der Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt verschiedene Voraussetzungen beachten. In NRW wird die Berufserlaubnis in den Gesundheitsfachberufen grundsätzlich in einem zweistufigen Verfahren (vgl. Abschnitt 3.2) erteilt.

Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten, des europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz genießen grundsätzlich Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dennoch gilt für diese Fachkräfte im Pflege- und Gesundheitswesen grundsätzlich, dass sie ein Anerkennungsverfahren durchlaufen müssen. Im Falle eines approbierten Heilberufes muss vor Erteilung der Approbation neben der Überprüfung der Gleichwertigkeit die Überprüfung der gesundheitlichen und persönlichen Eignung stattfinden und der Nachweis der für die Berufsausübung notwendigen fachsprachlichen Deutschkenntnisse erfolgen.

Fachkräfte aus Drittstaaten müssen für die Berufsausübung im Pflege- und Gesundheitswesen immer ein Anerkennungsverfahren durchlaufen und Grundsprachkenntnisse (Niveau B1) nachweisen können, bevor sie mit einem Visum in Deutschland einreisen und dort gegebenenfalls einen Anpassungslehrgang oder eine Kenntnisprüfung absolvieren und ein Fachsprachzertifikat (Niveau B2) erwerben.

Fachkräfte in approbierten Heilberufen müssen vor Erteilung der Approbation in der Regel eine Kenntnisprüfung absolvieren und eine Berufserlaubnis beantragen. Voraussetzung dafür ist eine abgeschlossene Ausbildung, der Nachweis der Fachsprachenkenntnis und das Vorliegen der sonstigen subjektiven Voraussetzungen (u. a. Strafregisterauszug, Attest zur gesundheitlichen Eignung). Die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen sind zur Ausübung einer Beschäftigung ebenfalls einzuhalten. Dementsprechend ist ein Aufenthaltstitel erforderlich. Die Vorschriften für die Erteilung der Aufenthaltstitel finden sich im Aufenthaltsgesetz. Weitere Informationen zum Aufenthaltstitel (§ 16, § 18 a und 18 b AufenthG) und zur jeweils maximalen Aufenthaltsdauer finden sich im Internet (zum Zweck der [Ausbildung/Qualifikation](#) und der [Erwerbstätigkeit](#)) sowie in der folgenden Grafik zum Einreise- und Visumprozess für Zuwandernde aus Drittstaaten.

Einreise- und Visumprozess für Zuwandernde aus Drittstaaten



Quelle: Angelehnt an Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Internet: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/visumprozess-formulare/einreiseprozess>

Für Fachkräfte aus Drittstaaten ist eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Sie wird nur erteilt, wenn ein positives Prüfungsergebnis der Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss, den deutschen Arbeitsbedingungen und dem in Deutschland üblichen Arbeitslohn vorliegt oder sichergestellt ist, dass in Deutschland eine passende Nachqualifizierung und/oder Anpassung (vgl. Abschnitt 3.6) durchgeführt wird. Im Fall einer Berufsausbildung wird zudem noch eine Vorrangprüfung durchgeführt. Für die approbierten Heilberufe gibt es keine Anpassungsmaßnahmen, hier muss bei fehlender Gleichwertigkeit die Gleichwertigkeit in der Kenntnisprüfung nachgewiesen werden.

Bei einer Vorrangprüfung untersucht die Bundesagentur für Arbeit, ob unter allen arbeitslos beziehungsweise arbeitssuchend Gemeldeten sogenannte „bevorrechtigte“ Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer für die Besetzung der Stelle zur Verfügung stehen. Bevorrechtigt sind inländische Bewerberinnen und Bewerber und solche aus Staaten der EU beziehungsweise des EWR. Wird bei einer Gleichwertigkeitsprüfung festgestellt, dass die ausländische Ausbildung nicht deckungsgleich mit der deutschen Ausbildung ist, muss eine Anpassungs-

maßnahme (Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang) für Berufe im Pflege- und Gesundheitswesen stattfinden. Details dazu hat die Zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe [im Internet veröffentlicht](#). Unterstützung für Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland [bietet die ZSBA](#).

Durch die Bundesagentur für Arbeit bestehen mit ausgewählten Drittstaaten sogenannte Vermittlungsabsprachen (vgl. § 16 d Abs. 4 AufenthG), worüber Fachkräfte auf einem nachhaltigen und fairen Weg der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Fachkräfterekrutierung über Vermittlungsabsprachen erfolgt beispielsweise über [das Programm Triple Win](#), welches aus Bosnien-Herzegowina, Tunesien, den Philippinen und Indonesien Pflegefachkräfte vermittelt. Bilaterale Absprachen mit weiteren Ländern sind zu erwarten. Um zu erfahren, aus welchen weiteren Drittstaaten zukünftig Fachkräfte auf Basis bilateraler Absprachen gewonnen werden können, empfiehlt es sich, direkt mit Triple Win Kontakt aufzunehmen (vgl. Abschnitt 2.4 und Kapitel 6). Neben einer Vermittlung über die Bundesagentur für Arbeit besteht bei der Vermittlungsabsprache auch die Möglichkeit der namentlichen Anfrage von Fachkräften durch Arbeit gebende Unternehmen.



In bestimmten Staaten gilt ein Vermittlungsverbot der WHO (siehe Seite 14). Dort darf nur die Bundesagentur für Arbeit Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen anwerben und vermitteln.

Empfehlungen für den Fall, dass eine vakante Stelle mit einer Pflege- und Gesundheitsfachkraft aus einem Drittstaat besetzt werden soll

Im Vorfeld ist zu klären, ob

- eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation vorhanden ist,
- das für Drittstaatsangehörige notwendige Visum vorhanden ist, um einreisen und eine Erlaubnis für den späteren Aufenthalt in Deutschland erhalten zu können.

Zugang zum Arbeitsmarkt mit und ohne Visum

1. Staatsangehörige aus der EU und dem EWR ist die visumfreie Einreise gestattet. Sie haben einen uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.
2. Für Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirlands sowie der USA ist eine visumfreie Einreise möglich. Erforderlich ist für sie die Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis für die Beschäftigung in Deutschland innerhalb von 90 Tagen nach Einreise.
3. Für alle anderen Drittstaatsangehörigen gilt eine Visumpflicht für die Einreise. Die Beantragung der Aufenthaltserlaubnis für die Beschäftigung oder Ausbildung in Deutschland ist für sie erforderlich.

Sprachkenntnisse als Voraussetzung für ein Visum

In der Regel sind für die Berufsankennung bzw. Approbation bestimmte Sprachkenntnisse erforderlich (siehe Seite 24). Deshalb sollten Arbeitgeber im Gesamtprozess die Zeiträume einkalkulieren, in denen die Fachkraft Sprachkurse besuchen muss. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, schon im Heimatland der Fachkraft verfügbare Gelegenheiten zum Erlernen der deutschen Sprache wahrzunehmen (etwa über Goethe-Institute), woran Arbeitgeber sich finanziell beteiligen können.

Zweckbindung von Einreisevisa

Ein Einreisevisum ist zweckgebunden, denn bei Antragstellung muss der richtige, beabsichtigte Aufenthaltszweck angegeben werden. Die Einreise zu touristischen Zwecken (Schengen-Visum) berechtigt grundsätzlich nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland und schließt die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung aus.

Impulse durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, erweitert den Rahmen für die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Ländern außerhalb der EU nach Deutschland. Fachkräfte mit beruflicher, nicht akademischer Ausbildung können hierdurch leichter zu Arbeitszwecken nach Deutschland einwandern. Bereits bestehende Regelungen für Fachkräfte mit Hochschulabschluss werden fortgeführt und teilweise weiter erleichtert. Grundsätzlich gilt, dass die Vereinfachung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes den Prozess des Anerkennungsverfahrens nicht verändert. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Pflegeberufe im Ausland in der Regel akademisch sind. Eine Zusammenfassung aller wesentlichen und aktuellen Informationen findet sich [im Internet](#).

Staaten, in denen keine private Arbeitsvermittlung beziehungsweise Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften erfolgen darf

In bestimmten Staaten darf nur die Bundesagentur für Arbeit Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen anwerben und vermitteln. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hatte bereits im Jahr 2006 in 57 (aktuell 47) Staaten einen kritischen Mangel an Gesundheitspersonal (vor allem Humanmediziner*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen) festgestellt und empfohlen, aus diesen Ländern nicht aktiv zu rekrutieren/vermitteln (s. folgende Länderliste nach § 38 BeschV). Deutschland hat diese Empfehlung in geltendes Recht umgesetzt. Die private Arbeitsvermittlung bei Gesundheitspersonal ist aus diesen Staaten verboten. Allerdings darf die Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage von mit der Bundesregierung abgestimmten Kriterien Arbeitsvermittlungen durchführen.

Länderliste nach § 38 der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschV), Stand: 31. Mai 2021	
1. Afghanistan (Islamische Republik Afghanistan)	25. Madagaskar (Republik)
2. Angola (Republik)	26. Malawi (Republik)
3. Äquatorialguinea (Republik)	27. Mali (Republik)
4. Äthiopien (Demokratische Bundesrepublik)	28. Mauretanien (Islamische Republik Mauretanien)
5. Bangladesch (Volksrepublik)	29. Mikronesien (Föderierte Staaten von Mikronesien)
6. Benin (Republik)	30. Mosambik (Republik)
7. Burkina Faso	31. Nepal (Königreich Nepal)
8. Burundi (Republik)	32. Niger (Republik)
9. Côte d'Ivoire (Republik)	33. Nigeria (Bundesrepublik)
10. Dschibuti (Republik)	34. Pakistan (Islamische Republik Pakistan)
11. Eritrea (Staat)	35. Papua-Neuguinea (Unabhängiger Staat Papua-Neuguinea)
12. Gabun (Gabunische Republik)	36. Salomonen
13. Gambia (Republik)	37. Senegal (Republik)
14. Ghana (Republik)	38. Sierra Leone (Republik)
15. Guinea (Republik)	39. Somalia (Demokratische Republik Somalia)
16. Guinea-Bissau (Republik)	40. Sudan (Republik)
17. Haiti (Republik)	41. Südsudan (Republik)
18. Jemen (Republik)	42. Tansania (Vereinigte Republik Tansania)
19. Kamerun (Republik)	43. Togo (Togolesische Republik)
20. Kiribati (Republik)	44. Tschad (Republik)
21. Kongo (Demokratische Republik)	45. Uganda (Republik)
22. Kongo (Republik)	46. Vanuatu (Republik)
23. Lesotho (Königreich Lesotho)	47. Zentralafrikanische Republik
24. Liberia (Republik)	

2.3 Bedeutung und Funktionsweise des beschleunigten Fachkräfteverfahrens in NRW

Wenn die Entscheidung zur Rekrutierung einer ausländischen Fachkraft getroffen ist, besteht oftmals der Wunsch, das Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums zu beschleunigen. Da es in manchen Ländern aufgrund steigender Antragszahlen in der zuständigen deutschen Auslandsvertretung zu Engpässen in der Termin- und Visumvergabe kommt, wurde mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz das sogenannte beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81 a AufenthG eingeführt. Damit kann eine Beschleunigung des Verwaltungsverfahrens durch eng vorgegebene Fristen erreicht werden. In NRW obliegt die Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81 a AufenthG allein der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung (ZFE NRW). Die ZFE NRW unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen dabei, die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines Visums zu erfüllen. Hierbei steht die Anwendung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens im Vordergrund. Das beschleunigte Verfahren kann durch Arbeitgeber im Inland, die von ausländischen Bewerber*innen bevollmächtigt worden sind, angestoßen werden. Die ZFE NRW wartet [im Internet](#) mit einem umfangreichen Angebot an Formularen, Checklisten etc. für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber auf.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren in sieben Schritten

Im Idealfall dauert [das beschleunigte Fachkräfteverfahren](#) (§ 81 a AufenthG) von der Unterzeichnung der Vereinbarung bei der Ausländerbehörde bis zur Visumerteilung etwa fünf bis sechs Monate. Es kann im Einzelfall jedoch auch mehr Zeit in Anspruch nehmen und wird letztendlich durch die Dauer jedes einzelnen Schrittes im individuellen Fall bestimmt. Die folgende Übersicht ist eine vereinfachte Darstellung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Die sieben dargelegten Schritte dienen ausschließlich der Übersichtlichkeit des Antragsverfahrens für Aufenthaltstitel.

1.) Bevollmächtigung des Arbeitgebers

- Die ausländische Fachkraft erteilt einem künftigen Arbeitgeber in Deutschland eine Vollmacht zur Einleitung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens.
- Die ausländische Fachkraft sendet dem Arbeitgeber die notwendigen Dokumente: Vollmacht, Passkopie und Nachweise zur Berufsqualifikation.

2.) Kontaktaufnahme mit der Ausländerbehörde in Deutschland

- Der Arbeitgeber vereinbart mit der zuständigen Ausländerbehörde einen Termin für ein erstes Beratungsgespräch.
- Die Ausländerbehörde klärt den Arbeitgeber über die Verfahrensschritte und seine Pflichten auf.

3.) Abschluss einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Ausländerbehörde

- Der Arbeitgeber schließt zur Durchführung des Verfahrens mit der Ausländerbehörde eine entsprechende Vereinbarung ab; eine Gebühr von 411 Euro wird erhoben.
- Der Arbeitgeber übergibt alle erforderlichen Anträge und Dokumente (u. a. Vollmacht, Passkopie und Nachweise zu Berufsqualifikationen der Fachkraft).

4.) Anerkennung der ausländischen Abschlüsse

- Die Ausländerbehörde leitet das Verfahren ein: Antrag und erforderliche Unterlagen werden an die zuständige Stelle weitergeleitet. Eventuelle Nachforderungen müssen vom Arbeitgeber an die ausländische Fachkraft kommuniziert werden.
- Ergebnis des Verfahrens soll innerhalb von zwei Monaten ab Datum des Eingangs der vollständigen Antragsunterlagen vorliegen: Die Ausländerbehörde hält Erledigungsfrist nach.

Arbeitgebern wird empfohlen, sich im Vorfeld [im Internet](#) über das Anerkennungsverfahren zu informieren.

5.) Zustimmungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit (BA)

- Die Ausländerbehörde leitet das Verfahren ein: Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ inkl. „Zusatzblatt A“ sowie erforderlichenfalls ein Qualifizierungsplan werden an die BA weitergeleitet.
- Zustimmung der BA gilt als erteilt, wenn die BA innerhalb von einer Woche nichts Gegenteiliges mitteilt; Ausländerbehörde hält Erledigungsfrist nach.

Zu beachten ist, dass die BA das Zustimmungsverfahren in Abhängigkeit vom Ausgang des Anerkennungsverfahrens durchführt.

6.) Aushändigung der Vorabzustimmung zum Visum

- Die Vorabzustimmung wird von der Ausländerbehörde an den Arbeitgeber übergeben, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind:
 - Anerkennungsverfahren der Berufsqualifikationen wurde positiv abgeschlossen.
 - Ggf. Berufsausübungserlaubnis ist erteilt oder zugesichert.
 - Zustimmung der BA liegt vor.
 - Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen (soweit im Inland abschließend prüfbar) liegen vor.
- Der Arbeitgeber leitet die Vorabzustimmung im Original an die ausländische Fachkraft weiter.

7.) Visumantragstellung bei der deutschen Auslandsvertretung

- Die ausländische Fachkraft gibt bei Terminbuchung zur Visumbeantragung bei der zuständigen Auslandsvertretung an, dass eine Vorabzustimmung vorliegt.
- Die Auslandsvertretung vergibt einen Termin zur Visumbeantragung innerhalb von drei Wochen.
- Die Entscheidung über den Visumantrag erfolgt in der Regel innerhalb von drei Wochen ab Vorliegen der vollständigen Unterlagen.
- Visumantragstellung mit allen erforderlichen Nachweisen und Prüfung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen.

2.4 Übersicht über Beratungsstellen und ihre Unterstützung bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften

Internationaler Personalservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit

[Website](#)

Zielländer: Drittstaaten

Leistungen:

- Suche von geeigneten Fachkräften (Ärztin/Arzt, Pflegefachfrau/-mann) im Ausland mit Hilfe des Arbeitgeberservices der örtlichen Agentur für Arbeit
- Auf Anfrage Vorschläge für Stellenbesetzungen aus einem Pool von geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen
- Beratung zu den Möglichkeiten und Bedingungen der Beschäftigung einer Fachkraft aus dem Ausland, zum Bewerbungsverfahren, zur Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden und zur Arbeitsmarktzulassung in Deutschland

Das **Projekt Triple Win**

Triple Win ist ein Kooperationsprojekt der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit zur nachhaltigen Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland.

[Website](#)

Zielländer: Philippinen, Bosnien, Tunesien

Leistungen:

- Beratung für Arbeitgeber (Gesamtprozess, Anerkennungsverfahren, Dienstverträge)
- Fachkräftevermittlung (pers. Ansprechpartner*innen, Vermittlungsvorschläge und persönliche Auswahlgespräche durch Arbeitgeber, Rechnungsstellung und Abschluss der Arbeitsverträge)
- Vorbereitung vor der Einreise (Sprachkurs bis Niveau B1, 4-tägiger Pflegefachkurs und Orientierungstag, Arbeitsmarktzulassung und Visum, Integrations- und Anerkennungsberatung)
- Begleitung nach der Einreise (Behördengang, Integration)

Teilnahmevoraussetzungen:

- Der Arbeitgeber kann der neuen Pflegekraft eine Unterkunft bereitstellen.
- Der Arbeitgeber zahlt einen Brutto-Monatslohn von mindestens 2.000 € vor beziehungsweise 2.400 € nach der beruflichen Anerkennung.
- Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten der neuen Pflegekraft aus dem Herkunftsland nach Deutschland.
- Der Arbeitgeber unterstützt und finanziert den Erwerb der erforderlichen Sprachkompetenz (BZ) und den Anerkennungsprozess in Deutschland.

Das **EURES-Netzwerk** (European Employment Services)

Aktuell besteht das EURES-Netzwerk in Deutschland aus 13 Einrichtungen, den EURES-Mitgliedern Bundesagentur für Arbeit (BA) und Randstad Deutschland GmbH & Co. KG sowie 11 EURES-Partnern. Eine Übersicht über alle Einrichtungen und Anlaufstellen finden sich im EURES-Portal.

[Website](#)

Zielländer: Länder der europäischen Union

Leistungen:

- Online-Veröffentlichung der Stellenangebote im EURES-Portal
- Organisation von Rekrutierungsveranstaltungen
- Online-Rekrutierung
- Informationen zu Rekrutierungen und Bewerber*innenangeboten im europäischen Ausland
- Unterstützung bei maßgeschneiderter Rekrutierung und Bewerber*innenauswahl
- Informationen zu finanziellen Fördermöglichkeiten und unterstützenden Einrichtungen

Eine kurze Erläuterung der wichtigsten EURES-Kontaktstellen finden Arbeitgeber [im Internet](#).

Die **Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe** (DEFA)

[Website](#)

Kunden: Personalserviceagenturen und Krankenhäuser sowie Unternehmen im Gesundheits- und Pflegewesen; seit 2021: Serviceausweitung entsprechend den Anfragen aus den Einrichtungen

Zielländer: Stützpunkte in Manila und Mexiko, Vor-Ort-Partner in Kolumbien und Argentinien, im Aufbau: Brasilien, Guatemala, Indien (2021/2022)

Leistungen:

- Antragswesen für Berufsankennung, Arbeitsmarktzulassung und Einreise für bereits angeworbene Pflegefachkräfte aus den Philippinen, Mexiko und Brasilien
- Beratung zur Einhaltung von Qualitätsstandards (zum Beispiel ethische Richtlinien) durch private Vermittlungsorganisationen
- Gesamtsteuerung von Projekten zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte; Übernahme und Bündelung der Anträge im beschleunigten Fachkräfteverfahren und Begleitung bis zur Bescheiderteilung mit dem Ziel der Visumerteilung für die Einreise ausländischer Pflegefachkräfte drei Monate nach Antragstellung

Teilprojekt: IQ NRW – Regionale Koordinierungsstelle Fachkräfteeinwanderung – Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. (LGH), Düsseldorf

Kunden:

- Kleine und mittlere Unternehmen mit Interesse bzw. Bedarf an ausländischen Fachkräften
- Ausländische Fachkräfte mit Interesse an einer Arbeitsaufnahme in Deutschland bzw. NRW
- Kammern und Verbände sowie deren Betriebsberatung als Multiplikatoren

Kooperationspartner:

- Agentur für Arbeit und hier insbesondere: Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (RD); Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), Arbeitgeberservice (AG-S), Zentrale Fachstelle Einwanderung (ZFE NRW)
- IQ-Netzwerk NRW, IQ Bund
- KMU-Organisationen und Selbstverwaltungsorganisationen

Dienstleistungen:

- Beratung für Unternehmen zu den Abläufen bei der Einwanderung ausländischer Fachkräfte, zum Beispiel strukturelle Unterstützung für die zentrale Ausländerbehörde, die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), den Arbeitgeberservice (AG-S) der Bundesagentur für Arbeit
- Beratung für Menschen mit ausländischen Qualifikationen zur beruflichen Anerkennung und Qualifizierung, zum Beispiel individuelle Begleitung, Anpassungs- und Nachqualifizierungen, sprachliche und fachsprachliche Unterstützung zur Realisierung beruflicher Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse
- Planung und Durchführung von Qualifizierungen im Kontext der beruflichen Anerkennung, zum Beispiel Anpassungs- und Nachqualifizierungen
- Unterstützung bei der Integration im Betrieb, zum Beispiel interkulturelle Kompetenzentwicklung

Das Portal **Make-it-in-Germany der Bundesregierung**

Kunden: Arbeitgeber und ausländische Arbeitnehmer*innen

- Veröffentlichung offener Stellen für ausländische Fachkräfte [im Online-Portal](#) der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland

Angebote der **Auslandshandelskammern (AHK)**

[Website](#)

- Hierüber können Unternehmen kostenpflichtige Angebote in Anspruch nehmen. So betreiben in Europa beispielsweise die AHK in Italien, Portugal und Spanien Jobportale und kooperieren mit lokalen Arbeitsagenturen. Zu den Serviceleistungen gehören je nach Wunsch das Schalten von Stellenanzeigen, das Bewerten und Selektieren der Bewerbungen sowie die Durchführung von Vorstellungsgesprächen.

Zur Orientierung und Nachahmung



Blaupause

Die Formulare des RKW Kompetenzzentrum e. V. zum [Leitfaden „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“](#) können als Blaupause für einen mit Checklisten begleiteten Prozess von der Gewinnung bis zur Einarbeitung ausländischer Fachkräfte dienen.



Zuschuss

Einen Zuschuss zu den Anwerbekosten für bis zu 40 Pflegekräfte können Arbeitgeber seit 1. Juli 2021 erhalten, die an dem Pilotprojekt [„Faire Anwerbung Pflege Deutschland“](#) des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus weit entfernten Drittstaaten teilnehmen. Mit Teilnahme an diesem bezuschussten Projekt ist der Erwerb des [Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“](#) verpflichtend. Es steht für Information, Transparenz und Fairness in der Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten. Das Gütesiegel kann eigenorganisiert anwerbenden Pflege- und Gesundheitsunternehmen sowie international tätigen Personalvermittelnden erteilt werden. Die Förderrichtlinie tritt gemäß [Bekanntmachung](#) am Tag ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft und am 30. Juni 2022 außer Kraft. Da das zunächst bereitgestellte Fördervolumen vorläufig ausgeplant war, versucht das Bundesministerium für Gesundheit, weiterhin eingehenden Anfragen eine Förderung zu ermöglichen. Es empfiehlt sich, [regelmäßig zu prüfen](#), ob es einen neuen Status zur Förderregelung gibt.



Kostenerstattung

Die Kosten für die Vermittlung und Gewinnung von Pflegepersonal im Ausland können Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen [gemäß Veröffentlichung](#) des Bundesministeriums für Gesundheit vom 16. August 2021 geltend machen, auch wenn sie keine Förderung entsprechend der Richtlinie des Bundesministeriums für Gesundheit zur Förderung von Vorhaben zur ethisch hochwertigen Gewinnung von Pflegefachkräften in weit entfernten Drittstaaten im Rahmen des Programms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ vom 23. Juni 2021 (Bundesanzeiger AT vom 30. Juni 2021 B5) erhalten haben. Dies findet Anwendung in den Entgeltvereinbarungen mit Krankenhäusern und den Vergütungsvereinbarungen für Pflegeeinrichtungen, die nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) zugelassen sind.



Verbesserte Weiterbildungsförderung

Die Bundesagentur für Arbeit hat die [staatliche Förderleistung sowie die Zielgruppen für berufliche Weiterbildung](#) in Deutschland im Zuge des zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetzes (QCG) ausgeweitet. Mit dem im Mai 2020 verabschiedeten „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ hat die Weiterbildungsförderung eine weitere Verbesserung erfahren – zum Beispiel können Anpassungsqualifizierungen nun in allen Unternehmen gefördert werden. Zusätzlich wurden Unternehmen finanziell noch stärker entlastet.



Beispiel guter Praxis: Agentur für Arbeit Essen. Engagement zur Gewinnung und Anerkennungsqualifizierung ausländischer Pflegekräfte

Die Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften, deren Anerkennungsberatung sowie die Ermöglichung einer Anerkennungsqualifizierung sind für die Bundesagentur für Arbeit sehr wichtige Themen. Einzelne Arbeitsagenturen setzen sich für die Zielgruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen im Pflege- und Gesundheitswesen in besonderer Weise ein. So engagiert die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Essen sich mit ihrem Team von Expert*innen besonders für die Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften und deren rasche berufliche Anerkennung. Das mibeg-Institut als Weiterbildungsgesellschaft und die Katholische Schule für Pflegeberufe in Essen qualifizieren fortlaufend aus dem Ausland kommende Pflegefachkräfte, die gezielt in Theorie und Praxis auf die Kenntnisprüfung vorbereitet werden.

Die Arbeitsmarktexpert*innen der Agentur für Arbeit Essen hatten die Gelegenheit, sich zusammen mit den Pflege-Expert*innen der Katholischen Schule für Pflegeberufe Essen und dem mibeg-Institut über [ein konkretes Projekt für die Anerkennung und Vermittlung von ausländischen Pflegefachkräften](#) auszutauschen und es kontinuierlich anzubieten. Anlass zur Freude gab dabei der 100-prozentige Erfolg aller Teilnehmer*innen gleich zu Ende des [Praxisseminars Pflege](#) beim Bestehen der Kenntnisprüfung vor dem Landesprüfungsamt (die Zuständigkeit des Amtes für die Anerkennung ausländischer Pflege- und Gesundheitsfachberufe endete am 01.07.2021 und ist auf die Bezirksregierung Münster übergegangen).

Die Bundesagentur für Arbeit ist aktiv bei der Rekrutierung von Fachkräften für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in Deutschland. Mit einem neuen Projekt erschließt die Bundesagentur für Arbeit derzeit gezielt Fachkräfte in Indonesien und bahnt den indonesischen Pflegekräften einen klaren Weg, um in Deutschland tätig werden zu können. Dabei gibt es sowohl Unterstützung beim Spracherwerb und beim Visumprozess im Herkunftsland als auch bei der Integration nach der Ankunft in Deutschland. Über die genannten Partnerländer hinaus führt die BA Gespräche mit weiteren Drittstaaten mit Bewerber*innenpotenzial, um bilaterale Absprachen zu treffen und die vorhandenen Rekrutierungsvorhaben auszuweiten.

Vorteilhaft für mittelständische Arbeitgeber ist zudem, dass die Rekrutierung und Vermittlung über die BA kostenfrei sind. Zu beachten ist dennoch, dass es bei den laufenden Vorhaben unterschiedlich anfallende Kosten gibt, die im Zusammenhang mit den im Prozess notwendigerweise integrierten Projektkomponenten entstehen (vgl. Abschnitt 5.1).

3. Anerkennung in NRW

3.1 Vergleichbarkeit von beruflichen Qualifikationen

Wer seinen Berufsabschluss im Ausland erworben hat, kann die Gleichwertigkeit seiner Qualifikation mit einem deutschen Beruf bzw. Abschluss prüfen lassen. Viele Berufsabschlüsse – ob ein Studium oder eine Ausbildung – werden im Ausland unter anderen Rahmenbedingungen und mit anderen Inhalten erworben. Um als Fachkraft in Deutschland eingestellt und entlohnt zu werden, ist ein Vergleich mit der deutschen Ausbildung in vielen Berufen sinnvoll, in einigen Berufen sogar verbindlich. Auch Gesundheitsfachberufe, die in Deutschland reglementiert sind, bedürfen einer Berufserlaubnis. Entsprechend muss man für eine berufliche Anerkennung ein Anerkennungsverfahren durchlaufen.

Das konkrete [Anerkennungsverfahren](#) führt eine sogenannte zuständige Stelle durch, in NRW ist dies die Zentrale Anerkennungsstelle für die Gesundheitsberufe der Bezirksregierung Münster (ZAG). Die zuständige Stelle vergleicht die ausländische mit der deutschen Berufsqualifikation. Sie berücksichtigt dabei auch die individuelle Berufserfahrung und weitere Qualifikationen. Bewerber*innen müssen nachweise beziehungsweise deutlich machen, dass sie in NRW arbeiten möchten. Ansonsten ist die zuständige Stelle des Bundeslandes zu kontaktieren, in dem der Arbeitsvertrag mit dem zukünftigen Arbeitgeber der Antragstellenden abgeschlossen werden soll. Die Anerkennung erfolgt immer für einen bestimmten deutschen Beruf, den sogenannten **Referenzberuf**.

Für ein Anerkennungsverfahren wird von den Bewerber*innen vorausgesetzt, dass sie

- in Deutschland arbeiten wollen,
- eine ausländische, formale [Berufsqualifikation](#) erworben haben und
- ihre Berufsqualifikation grundsätzlich mit einem Abschlusszeugnis nachweisen können.

Können Antragstellende den Nachweis der Gleichwertigkeit ihrer ausländischen Berufsqualifikation begründeterweise nicht erbringen, kann die zuständige Stelle [geeignete Verfahren](#) zur Feststellung der Gleichwertigkeit einleiten und durchführen.

3.2 Die Zentrale Anerkennungsstelle in NRW

Seit dem 1. Juli 2021 ist die Zentrale Anerkennungsstelle für die Gesundheitsberufe (ZAG) der Bezirksregierung Münster als zentrale Servicestelle in NRW zuständig für die Durchführung der Gleichwertigkeitsprüfungen von approbierten Gesundheitsberufen und von Pflege- und Gesundheitsfachberufen aus EU/EWR/Schweiz und Drittstaaten. Da in vielen Pflege- und Gesundheitsfachberufen in Nordrhein-Westfalen ein Fachkräftemangel herrscht, sind ausländische Fachkräfte sehr willkommen. Um dem Schutz der Patient*innen Rechnung zu tragen, ist allerdings vor einem Einsatz in einem reglementierten Berufsbild ein annähernd gleichwertiger Kenntnisstand festzustellen.

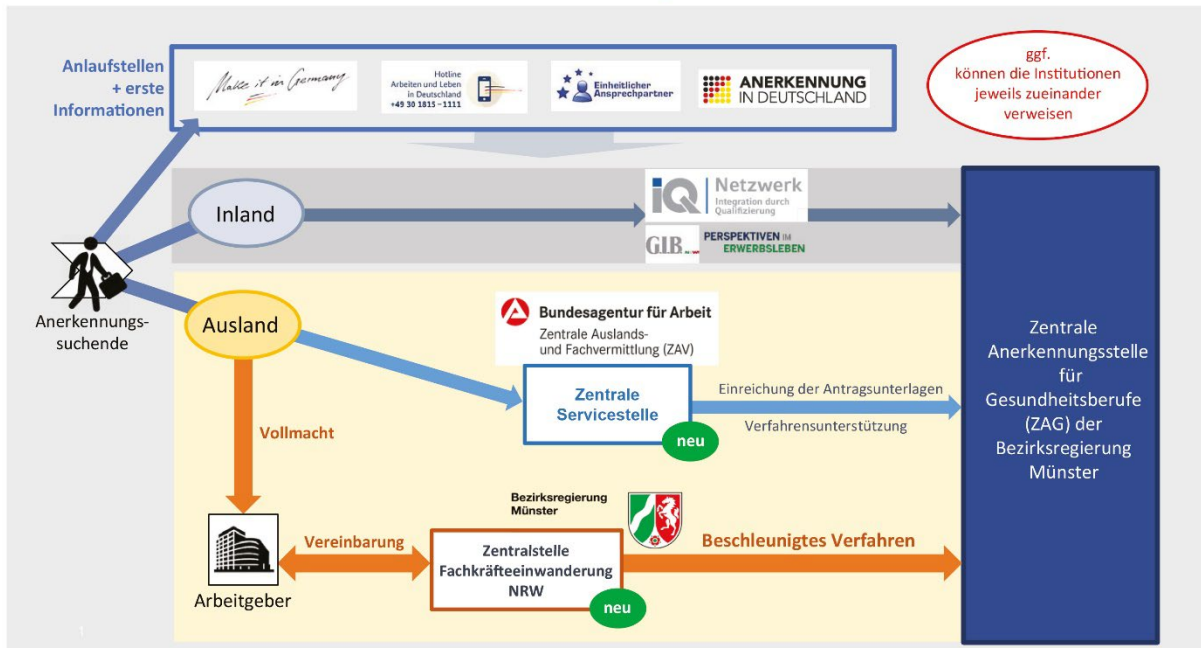
Dafür gibt es ein zweistufiges Verfahren. Zunächst wird durch die Bezirksregierung Münster die Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses geprüft. Danach wird entweder von den unteren Gesundheitsbehörden (Gesundheitsämtern) oder der zuständigen Bezirksregierung die Berufs-urkunde zur Führung der Berufsbezeichnung bereitgestellt.

Der Anerkennungsprozess in NRW auf einen Blick

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Institutionen im Feld der Berufsanerkennung



Quelle: Stabstelle Berufsankennung des MAGS

Für folgende Pflege- und Gesundheitsfachberufe ist die Durchführung der Gleichwertigkeitsprüfungen von EU- und Drittstaaten für Nordrhein-Westfalen möglich:

- Altenpfleger*in*
- Diätassistent*in
- Ergotherapeut*in
- Familienpfleger*in
- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in
- Gesundheits- und Krankenpfleger*in
- Hebamme/Entbindungspfleger
- Logopäd*in
- Masseur*in und med. Bademeister
- Medizinisch-technische*r Assistent*in für:
 - Funktionsdiagnostik
 - Laboratorium
 - Radiologie
 - Veterinärmedizin
- Notfallsanitäter*in
- Orthoptist*in
- Pflegefachassistent*in**
- Pharmazeutisch-technische*r Assistent*in

- Physiotherapeut*in
- Podolog*in
- Sonstige: Fachweiterbildung Gesundheits- und Krankenpflege:
 - Hygiene
 - Intensivpflege und Anästhesie
 - Operationsdienst

* in der Regel werden die Pflegefachkräfte im Ausland auf den Referenzberuf „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ bzw. „Gesundheits- und Krankenpfleger“ ausgebildet; von einer Anerkennung auf Altenpflege wird in solchen Fällen abgeraten.

** Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten sowie Altenpflegehilfen auslaufend; Pflegefachassistenten seit dem 1. Januar 2021.

3.3 Erforderliche Sprachkenntnisse und die Anerkennungsmodalitäten

Erforderliche Sprachkenntnisse werden über das Anerkennungsverfahren geregelt. Es gibt hierbei eine Unterscheidung zwischen approbierten Heilberufen sowie Pflege- und Gesundheitsfachberufen. Für die in Deutschland reglementierten Pflege- und Gesundheitsfachberufe ist zur Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung beziehungsweise der Berufsausübungserlaubnis mindestens ein Nachweis über einen deutschen Sprachstand auf B2-Niveau nach GER-Referenzrahmen und seit 2021 ein Nachweis über Fachsprachkenntnisse notwendig. In den approbierten Heilberufen sind in der Regel Sprachkenntnisse auf dem Level C1 erforderlich und es muss eine Fachsprachenprüfung erfolgreich abgelegt werden.

Sprachkenntnisvorgaben für Gesundheitsfachberufe in der Übersicht

- Fachsprachlich in der Regel B2, Ausnahme Logopädie C2
- Approbation: fachsprachlich C1, Ausnahme Psychotherapie C2
- Ausbildung (§ 16 a): für die qualifizierte Berufsausbildung B1
- Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16 d): Mindestniveau A2 in Abhängigkeit von den Voraussetzungen des Bildungsanbieters, de facto zumeist B2



Sprachkenntnisniveaus müssen zum Teil bereits im Ausland erworben werden, inklusive des Ablegens von entsprechenden Prüfungen, da für bestimmte Visa und Aufenthaltstitel bestehende Deutschkenntnisse erforderlich sind. In einigen Ländern wird Pflegekräften ein Visum mit B1-Nachweis ausgestellt. Zum Erhalt der Anerkennung müssen sie in Deutschland allerdings fast überall B2 nachweisen.

Für die Erteilung eines Visums werden vom Auswärtigen Amt nur die Sprachzertifikate der folgenden Anbieter anerkannt:

- Goethe-Institut e. V.
- Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz
- The European Language Certificate (TELC)
- Test Deutsch als Fremdsprache (TestDaF)
- Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang ausländischer Studienbewerber (DSH)
- Österreichisches Sprachdiplom Deutsch (ÖSD) etc.

Im konkreten Fall empfiehlt sich vorab ein Abgleich der anerkannten Zertifikate über die Webseite der zuständigen Auslandsvertretung. Die Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV) ist die gesetzliche Grundlage, auf der Berufssprachkurse für die deutsche Sprache durchgeführt werden. Für die Durchführung der [DeuFöV-Kurse](#) ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig.

Die Überprüfung der Sprachkenntnisse liegt derzeit in der Zuständigkeit der Gesundheitsämter. Die Überprüfung erfolgt noch nicht einheitlich. Perspektivisch wird die Zuständigkeit an die Bezirksregierungen übergehen. Hierfür wird ein einheitlicher Maßstab entwickelt. Für die Fachsprachprüfung in NRW für Heilberufe mit Approbation steht die Bezirksregierung Münster als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

3.4 Besonderheiten bei der Anerkennung von Abschlüssen aus der EU, dem EWR und der Schweiz

Informationen aus erster Hand

Für Abschlüsse aus der EU, dem EWR und der Schweiz stellt die Bezirksregierung Münster als zentrale Anerkennungsstelle für Pflege- und Gesundheitsfachberufe spezielle Informationen und [ein spezielles Antragsformular](#) zur Verfügung.

Automatische Anerkennung in Pflege und Heilberufen

In bestimmten Berufen werden Qualifikationen bei Ausbildung innerhalb der EU im Rahmen des Anerkennungsverfahrens automatisch, d. h. ohne Prüfung der individuellen Ausbildungsinhalte anerkannt, sofern die in dem jeweiligen Anhang der EU-Richtlinie für den einzelnen Mitglied-/Vertragsstaat aufgeführte Qualifikation nachgewiesen wird. Diese Regelung gilt für: Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, Apotheker*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen (allgemeine Pflege), Hebammen/Entbindungspfleger. Eine automatische Anerkennung in diesen Berufen ist deshalb möglich, weil sich die Mitglied-/Vertragsstaaten auf bestimmte Mindestanforderungen an die Ausbildung geeinigt haben. Somit ist sichergestellt, dass die Ausbildungen in den jeweiligen Staaten im Wesentlichen übereinstimmen und die Lernergebnisse vergleichbar sind.

Vorübergehendes Ausüben heilkundlicher Tätigkeiten ohne Approbation

Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum oder eines Vertragsstaates, dem Deutschland und die Europäische Gemeinschaft oder Deutschland und die Europäische Union einen entsprechenden Rechtsanspruch eingeräumt haben, dürfen vorübergehend und gelegentlich heilkundliche Tätigkeiten in Nordrhein-Westfalen ohne Approbation oder Berufserlaubnis ausüben, wenn sie zur Ausübung dieser Tätigkeit in einem anderen europäischen Staat berechtigt und vorab in Deutschland gemeldet worden sind.

Elektronische Verfahren zur Anerkennung

Es gibt zwei elektronische Verfahren (EBA und EA) für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen:

1. Der Europäische Berufsausweis (EBA) bietet ein vollelektronisches Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen aus Ländern der EU und des EWR. Der EBA dient als elektronischer Nachweis, dass die Berufsqualifikation anerkannt wurde. Er berechtigt jedoch nicht automatisch zur Berufsausübung. Dafür müssen je nach Beruf weitere Kriterien erfüllt sein, wie etwa die persönliche Eignung oder deutsche Sprachkenntnisse.

Der EBA kann für folgende humanmedizinische Berufe beantragt werden:

- Apothekerin und Apotheker
- Pflegefachfrau und Pflegefachmann
- Physiotherapeutin und Physiotherapeut

Der EBA kann über das [EU-Portal „Ihr Europa“](#) beantragt werden. Dazu muss ein persönliches EU-Login-Konto eingerichtet werden. Mit dem Online-Antrag lassen sich alle notwendigen Dokumente zur Berufsqualifikation hochladen.

Die zuständige Stelle im Herkunftsland unterstützt die Antragstellenden. Sie prüft, ob die Dokumente vollständig, echt und gültig sind. Anschließend leitet sie den Antrag über das europäische Binnenmarkt-Informationssystem IMI an die zuständige Stelle im Aufnahme-land weiter.

2. Der EA (Einheitlicher Ansprechpartner) ist ein Online-Service für Dienstleister und Fachkräfte aus dem In- und Ausland. Er bietet Arbeitgebern Unterstützung bei allen Verfahren und Formalitäten, die in Nordrhein-Westfalen für die Aufnahme einer Dienstleistungstätigkeit oder bei der Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation notwendig sind. Für inhaltliche Fragen steht [die Geschäftsstelle des einheitlichen Ansprechpartners NRW](#) zur Verfügung.



Weitere, vertiefende Informationen für Arbeitgeber im Pflege- und Gesundheitswesen – zum Beispiel zu den Themen „automatische Anerkennung“, „Konformitätsbescheinigung“, über den Nachweis „erworbener Rechte“ und über die geltende Regelung zum Vereinigten Königreich nach dem Brexit – sind ebenfalls bei der Bezirksregierung Münster und beim IQ-Netzwerk NRW, [Teilprojekt: IQ NRW – Mobiles Schulungsteam Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung](#) erhältlich. Bei der Online-Recherche zu Fragen der beruflichen Anerkennung hilft auch [dieser Link](#).

3.5 Gleichwertigkeitsfeststellung und Berufserlaubnis in Pflege- und Gesundheitsberufen

Zuständigkeiten in NRW

Zuständige Stellen sind die Behörden und Institutionen, die das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für die jeweiligen (Referenz-)Berufe durchführen. Dabei wird die ausländische Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf verglichen. Die zentral in NRW zuständige Stelle für approbierte Heilberufe und für die Pflege- und Gesundheitsfachberufe ist die [Zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe](#) (ZAG) der Bezirksregierung Münster.

Gleichwertigkeitsfeststellung für Berufe mit und ohne Approbation

Unter der „Anerkennung“ wird in der Regel konkret das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation („Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren“) verstanden. Bei Pflege- und Gesundheitsfachberufen ist im Nachgang zum Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren eine Berufszulassung notwendig, um den Beruf ausüben zu können. Bei Heilberufen mit Approbation wird die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation innerhalb des Approbationsverfahrens geprüft. Voraussetzung für die Erteilung der Approbation ist eine bestandene Fachsprachenprüfung.

Antragstellende*r ist dabei immer die Person, die ihre ausländische Qualifikation anerkennen lassen möchte. Arbeitgeber und private Arbeitsvermittler*innen können als bevollmächtigte Personen die Antragstellung für Einzelpersonen übernehmen. Arbeitgeber, die im Auftrag der Fachkraft einen Antrag stellen möchten, benötigen daher eine Vollmacht.

Gleichwertigkeitsprüfung von Altenpfleger*innen

Bei der Anwerbung von Altenpfleger*innen ist der Hinweis wichtig, dass viele Antragsteller*innen beziehungsweise künftige Mitarbeitende aus dem Ausland eine Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege mitbringen, zum Beispiel eine akademische Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegefachkraft. Der Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers existiert nur in sehr wenigen Ländern, und hinzu kommt, dass im Ausland die Berufsbilder in der Praxis anders ausgerichtet sind als in Deutschland. So ist zum Beispiel die Grundpflege in Pflegeeinrichtungen oft ein Bereich, der in den ausländischen Heimatländern vornehmlich durch Angehörige abgedeckt wird. Somit muss die nötige Praxiserfahrung in diesem Bereich in Deutschland nachgeholt und dokumentiert werden. Ein Ausbildungsvergleich von Ausbildungen aus dem Ausland auf Basis der früheren Altenpflegeausbildung würde erhebliche Unterschiede ausweisen.

Es empfiehlt sich, einen Antrag auf Anerkennung unbedingt für den Referenzberuf „Gesundheits- und Krankenpfleger*innen“ zu stellen, solange eine Anerkennung auf den Pflegefachmann/-frau sich noch bis voraussichtlich Ende 2022 in einer Übergangsregelung befindet.

Antragstellung und Gleichwertigkeitsprüfung für Heilberufe mit Approbation

Zum Verfahren bei „Akademischen Heilberufen“ hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW [eine Website](#) eingerichtet.

3.6 Nachqualifizierungen, Eignungs- und Kenntnisprüfungen

In den Pflege- und Gesundheitsfachberufen sind vielfältige Aufgaben in der Betreuung und Grundversorgung pflegebedürftiger Menschen, in der Assistenz bei medizinischen Behandlungen sowie in der Anleitung und Beratung von Patient*innen und Angehörigen zu leisten. Die Aufgaben in der beruflichen Praxis können international ebenso von Tätigkeitsfeldern in Deutschland abweichen wie auch die Inhalte der jeweiligen Berufsausbildung. Bei der Anerkennung der ausländischen Berufsausbildung kann es vorkommen, dass der Fachkraft nur eine teilweise Gleichwertigkeit des vorhandenen Abschlusses ausgesprochen wird. Die Fachkraft erhält dann einen Bescheid darüber, welche Kenntnisse und Fähigkeiten nachträglich nachzuweisen sind, um eine volle Gleichwertigkeit zu erreichen. Dieser Bescheid ergeht in der Regel spätestens vier Monate nach Einreichung der vollständigen Antragsunterlagen.

Durch die Anerkennungsbehörde festgestellte Defizite können von der Fachkraft unter anderem durch die Absolvierung eines **Anpassungslehrgangs** ausgeglichen werden, in dem fehlende Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden. Der Anpassungslehrgang gliedert sich in einen fachtheoretischen sowie einen fachpraktischen Teil und endet für Fachkräfte mit einem Berufsabschluss aus einem Drittstaat mit einem Abschlussgespräch. Dauer und Inhalt des Lehrgangs werden individuell im schriftlichen Bescheid der Anerkennungsbehörde festgelegt. Der theoretische Teil findet an einer Schule des Gesundheitswesens statt. Der praktische Teil wird, abhängig von den individuellen Defiziten der Fachkraft, beispielsweise bei einem ambulanten Pflegedienst oder in einer Klinik durchgeführt. Kosten des Anpassungslehrgangs können über die Bundesagentur für Arbeit oder Jobcenter gefördert werden, soweit Träger und Lehrgang AZAV-zertifiziert sind. Je nach Art und Umfang des festgestellten Defizits beträgt die Dauer des Anpassungslehrganges wenige Wochen bis hin zu mehreren Monaten. Das abschließende Fachgespräch dient als Nachweis zur Feststellung der nachträglich erworbenen Fähigkeiten sowie der fachlichen Kompetenzen insgesamt.

Sofern im praktischen Teil des Anpassungslehrgangs festgestellt wird, dass die Fachkraft bereits über deutlich mehr Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügt als im Verwaltungsverfahren ersichtlich war, besteht in Abstimmung mit der zuständigen Behörde in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit, den Anpassungslehrgang zu verkürzen und das abschließende Fachgespräch vorzuziehen. Die Feststellung der Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses kann damit früher erfolgen, die Fachkraft steht dem Arbeitgeber entsprechend früher in vollem Umfang zur Verfügung.

Als Alternative zu einem Anpassungslehrgang hat die Fachkraft zum Ausgleich bestehender Defizite die Möglichkeit, die Gleichwertigkeit der Berufsausbildung durch die erfolgreiche Teilnahme an einer **Eignungsprüfung** beziehungsweise einer **Kenntnisprüfung** nachzuweisen. Eine Eignungsprüfung wird bei Berufsabschluss aus einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union, des europäischen Wirtschaftsraums sowie der Schweiz abgelegt. Sie bezieht sich lediglich auf die im vorangegangenen Verwaltungsverfahren festgestellten wesentlichen Unterschiede der ausländischen im Vergleich zur deutschen Ausbildung und besteht ausschließlich aus einem praktischen Teil. Zur Anerkennung einer Ausbildung aus einem Drittstaat besteht ferner die Möglichkeit, eine Kenntnisprüfung abzulegen. Diese bezieht sich auf die Inhalte der deutschen Abschlussprüfung und beinhaltet einen mündlichen und einen praktischen Teil. Im praktischen

Teil werden – je nach festgestelltem Defizit – auch mehrere berufstypische Situationen abgeprüft. Mit Bestehen der Kenntnisprüfung ist die Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung nachgewiesen.

Die Eignungs- und Kenntnisprüfungen sind staatliche Prüfungen, die ausschließlich durch staatliche, staatlich genehmigte oder staatlich anerkannte Schulen des Gesundheitswesens durchgeführt werden dürfen. Antragstellende können sich selbstständig auf die Prüfung vorbereiten oder an einem Vorbereitungskurs teilnehmen. Anschließend wird der Prüfungstermin von der Bezirksregierung Münster gemeinsam mit einer staatlich anerkannten Schule des Gesundheitswesens und der Einrichtung, in der der praktische Prüfungsteil absolviert wird, organisiert. Die Prüfung darf nicht ohne eine vorherige Absprache mit der Bezirksregierung Münster erfolgen. Beide Teile der Kenntnisprüfung müssen nicht an einem Tag und am gleichen Ort stattfinden. Der mündliche Teil der Kenntnisprüfung soll zudem vor der praktischen Prüfung stattfinden. Bei Nichtbestehen kann jeder Teil der Prüfung einmal wiederholt werden. Dabei muss der mündliche Teil in Gänze wiederholt werden und bei der praktischen Prüfung die jeweils nicht bestandenen Situationen.

Weiterführende Informationen zu Anpassungsqualifizierungen, Eignungs- und Kenntnisprüfungen stehen auf den [Internetseiten der Bezirksregierung Münster](#) zum Abruf bereit.



Beispiel guter Praxis: Zielgerichtet zur beruflichen Anerkennung als Pflegefachkraft in NRW

Lija J. ist Pflegefachkraft. Ihre Ausbildung hat sie mit Bravour in Indien absolviert. Nun möchte sie in Deutschland leben und arbeiten. Bereits im Herkunftsland beginnt sie, sich über Deutschland zu informieren und Kontakte zu einem Klinikarbeitsgeber aufzubauen. Um intensiv die Sprache zu lernen, arbeitet sie ab Sommer 2019 als Pflegehelferin in NRW. Parallel dazu besucht sie Sprachkurse und erlangt das B2-Deutsch-Zertifikat.

Lija J. hatte ihren Antrag zur beruflichen Anerkennung schon in Indien bei der Anerkennungsstelle der Bezirksregierung in NRW eingereicht und vor Einreise mit ihrem Visum einen Bescheid darüber erhalten, welche Kenntnisse und Fähigkeiten noch nachzuweisen sind, um eine volle Gleichwertigkeit für ihre Berufsausübung als Pflegefachfrau in Deutschland zu erreichen. Im Ergebnis entscheidet sie sich, ihre berufliche Anerkennung durch das Absolvieren einer Kenntnisprüfung zu erlangen.

Sie nimmt Kontakt mit dem mibeg-Institut auf, besucht das kostenfreie Seminar „Wege zur Anerkennung“ für Gesundheitsfachkräfte und erhält eine umfassende Anerkennungsberatung. Pandemiebedingt wird sie zunächst als Pflegehilfskraft im Krankenhaus dringend gebraucht, sodass sie ihren Kurs im März 2021 startet. In sechs Monaten wird sie in Theorie und Praxis auf die Kenntnisprüfung vorbereitet. Zugleich lernt sie alles, was für ihre Berufsausübung als Pflegefachfrau in Deutschland notwendig ist: von pflegerischen und therapeutischen Interventionen bis hin zu Rechtsgrundlagen und Dokumentationspflichten, von Pflegestandards bis hin zur interprofessionellen Zusammenarbeit von Teams in Krankenhäusern. Die Kenntnisprüfung legt sie am Ende des Seminars erfolgreich ab, erhält im darauffolgenden Monat direkt ihre Urkunde und ihren Arbeitsvertrag und zeigt sich sehr glücklich über ihre berufliche Anerkennung.

Der Weg zur Anerkennung als Pflegefachkraft kann für Anerkennungsinteressierte wie für Arbeitgeber in Kliniken und Pflegeeinrichtungen schnell und standardisiert absolviert werden. Anerkennungsinteressierte wie Arbeit gebende Unternehmen können sich bei den Servicestellen der Bundesagentur für Arbeit melden und kostenfrei beraten lassen. Für Pflegefachkräfte im Ausland ist die Anerkennungsberatung kostenfrei, ebenso die Teilnahme am Seminar „Wege zur Anerkennung“. Die Beratungsgespräche können auch online stattfinden.

Das Praxisseminar Pflege wird regelmäßig in NRW angeboten. Die Erfolgsquoten der Kenntnisprüfungen dieser Weiterbildungsreihe liegen bei nahezu 100 Prozent, und zu ebenso 100 Prozent besteht auch der Integrationserfolg von anerkannten Pflegefachfrauen und Pflegefachmännern bei ihren Arbeitgebern in NRW.



Wichtige Schritte zur Anerkennung auf einen Blick

- Mit dem Erlernen der deutschen Sprache muss man intensiv bereits im Ausland beginnen. Die Goethe-Institute machen hierzu gute Angebote. Das Deutschsprachniveau für Pflegefachkräfte sollte sich an dem Level B1 – B2 ausrichten.
- Der Antrag auf berufliche Anerkennung muss für das Visum bereits aus dem Ausland heraus gestellt werden. Das Portal www.erkennung-in-deutschland.de gibt Hilfestellung und gute Tipps.
- Es empfiehlt sich, [eine kostenlose Anerkennungsberatung](#) wahrzunehmen.
- Der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit berät und unterstützt Arbeitgeber und stellt viele Informationen, auch zur Förderung, bereit.
- Wenn beim Antrag auf Gleichwertigkeit die Anerkennung nur teilweise ausgesprochen werden kann, empfiehlt sich die Teilnahme an öffentlich geförderten Kursen wie dem Praxisseminar Pflege, das zielgerichtet auf die Berufsausübung in Deutschland und auf die Kenntnisprüfung vorbereitet. Die Weiterbildung wird durch Bildungsgutscheine gefördert, wenn die Antragsteller*innen in Deutschland leben.
- Die Kenntnisprüfung wird durch die zuständige Bezirksregierung Münster am Kursende in der Pflegeschule abgenommen.

4. Chancen und Herausforderungen der Integration

Fachkräfteeinwanderung ist insbesondere in den Gesundheits- und Pflegeberufen in Nordrhein-Westfalen ein seit Jahren kontinuierlich wachsender Bereich. Kamen die meisten neuen Pflegekräfte bis 2016 aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union – zum Beispiel Rumänien, Kroatien, Polen und Ungarn –, so kamen ab 2017 Bosnien-Herzegowina, Serbien, Albanien und der Kosovo als die bekanntesten benachbarten Drittstaaten hinzu. Zunehmend weitet sich die Rekrutierung in allen Gesundheitsberufen auf weitere Drittstaaten aus: So steigt heute die Zuwanderung auch aus den Philippinen, Tunesien und Marokko, Mexiko und Brasilien sowie Indien stark an.

In den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen wächst damit der Anteil neu migrierter Pflegekräfte und Ärzt*innen; sie treffen auf inländische Beschäftigte, von denen selbst etliche eine

Einwanderungsgeschichte haben. Die internationale Rekrutierung von Fachkräften bietet mittelständischen Arbeitgebern die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf auch langfristig abzudecken. Die damit wachsende Vielfalt unter den Führungskräften und Mitarbeitenden bietet zusätzliche Chancen bei Marktpositionierung und Internationalisierung. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie die erfolgreiche Integration in ein Unternehmen praktisch gelingen kann. Möglicherweise sind auch Unsicherheiten in der Belegschaft vorhanden, was die Kommunikation und Art und Weise der Zusammenarbeit mit den neuen Kolleg*innen betrifft.

Daher sind Differenzen und Missverständnisse, die häufig auf Unterschieden in der Ausbildung und der gewohnten Arbeitsteilung zwischen medizinischem Personal, Pflege- und Hilfskräften beruhen, durchaus erwartbar und normal. Auf beiden Seiten gibt es erhebliche Unterschiede bei Ausbildung, beruflichem Selbstverständnis und gewohnter Arbeitsorganisation: In vielen der Herkunftsländer werden Pflegefachkräfte an Hochschulen ausgebildet. Eine qualifizierte schulisch-betriebliche Ausbildung wie in Deutschland ist dort unbekannt. Gleichzeitig übernehmen Pflegefachkräfte etwa in Südeuropa in der Tendenz mehr Management- sowie Behandlungsaufgaben, die in Deutschland Mediziner*innen vorbehalten sind. Tätigkeiten der sogenannten „Grundpflege“ auszuüben, also etwa Patient*innen beim Essen oder bei der Körperpflege zu unterstützen, ist dort für Pflegefachkräfte ungewöhnlich. Dafür gibt es, mehr noch als in Deutschland, teils spezielle Servicekräfte, teils müssen Angehörige einspringen. Daraus können im Arbeitsalltag zahlreiche Spannungen resultieren: So haben viele der befragten zugewanderten Pflegekräfte das Gefühl, „unter Wert“ arbeiten zu müssen, sofern sie sich häufiger von Informationen ausgeschlossen und von Vorgesetzten schlechter behandelt fühlen.

Deshalb empfiehlt es sich, schon zur Vorbereitung auf erfolgreiche Anwerbungsgespräche günstige Voraussetzungen für die organisatorische, fachliche und soziale Einbindung der neuen Mitarbeitenden zu schaffen. Damit dies gelingt, sollte der bewusste Umgang mit dieser Situation mit höchster Priorität von der Unternehmensleitung und allen Mitarbeitenden berücksichtigt und idealerweise geschult werden.

Möglichkeiten zur erfolgreichen Integration internationaler Fachkräfte in Pflege- und Gesundheitsberufen

Kleine und mittelständische Unternehmen stehen vor dem zuvor beschriebenen Hintergrund zunehmend vor der Frage, was sie aktiv tun können, um neu angeworbene Fachkräfte erfolgreich in den Betrieb zu integrieren. Für die erfolgreiche berufliche, soziale und sprachliche Integration von internationalen Fachkräften in den Betrieb sind die drei folgenden Aspekte entscheidend.

1. Integration internationaler Fachkräfte „bewusst“ gestalten – Entwicklung einer vielfaltsorientierten Unternehmensstrategie

Betriebe, die die Integration internationaler Fachkräfte bewusst und aktiv gestalten und damit eine vielfaltsorientierte Unternehmensstrategie für sich entwickeln, binden die Fachkräfte langfristig an ihr Unternehmen. Angebote und Maßnahmen, die aktiv auf die Bedürfnisse der neu ankommenden sowie der bereits im Betrieb beschäftigten Fachkräfte eingehen, fördern sowohl das „Ankommen“ der neuen Fachkräfte als auch das gegenseitige Verständnis aller Mitarbeitenden untereinander. Fühlen sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und anerkannt, erhöht

sich ihre Zufriedenheit und Motivation und Engagement steigen insgesamt. Vielfältig zusammengesetzte Teams entwickeln darüber hinaus häufig innovativere Ideen, wodurch die Zufriedenheit von Kund*innen verbessert wird. Wer sich als Betrieb perspektivisch und systematisch auf die zunehmende Vielfalt der Fach- und Führungskräfte vorbereitet und damit für die Zukunft aufstellt, erhöht auch seine Attraktivität als Arbeitgeber.

2. Systematische (kultursensible) Einarbeitung/Onboarding

Zu den wichtigen Fragen zählt, wie eine kultursensible Einarbeitung in einem vielfaltsorientierten Betrieb aussehen kann und was internationale Fachkräfte benötigen, um Arbeitsabläufe, die Unternehmenskultur sowie administrative Vorgänge so kennenzulernen, dass sie sich auch nach kurzer Zeit gut und selbstständig im neuen Arbeitsumfeld einbringen können. Für die fachliche, sprachliche und soziale Integration sind insbesondere die ersten drei bis sechs Monate entscheidend. Je höher die Unterstützung während des Onboardings ist, umso eher empfinden die neuen Fachkräfte, im neuen Betrieb angekommen und angenommen zu sein. Das Gefühl des „Angekommenseins“ führt zu einer Identifikation mit den Teams, in denen sie tätig sind, und damit zu einer höheren Motivation.

3. Interkulturelle Kompetenzentwicklung der gesamten Belegschaft sowie der Führungskräfte

Die Stärkung der interkulturellen Handlungskompetenzen von Führungskräften und Mitarbeitenden kann zum besseren gegenseitigen Verständnis sowohl der Kolleg*innen untereinander als auch zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden führen. Innerhalb interkultureller Schulungen wird für die Wahrnehmung von interkulturellen Unterschieden, Kommunikationsformen und möglichen Missverständnissen sensibilisiert. Die Stärkung der persönlichen interkulturellen Kompetenz führt zu einer höheren Handlungssicherheit in den alltäglichen interkulturellen Begegnungen bei der Arbeit.



Hilfen durch Schulungsreihe, Trainingshandbuch, Werkzeugkoffer und Handreichungen

Die Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ des Bundesförderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat für Arbeitgeber*innen eine Schulungsreihe für die erfolgreiche Integration von internationalen Fachkräften in mittelständischen Unternehmen entwickelt. Die Schulungen sind kostenfrei und können über das IQ-Netzwerk NRW, die G.I.B. mbH und NRW-Beratungsstellen gebucht werden.

Weitere Informationen zur Gestaltung eines Onboarding-Prozesses können dem [Trainingshandbuch „Erfolgreiche Integration von internationalen Fachkräften in mittelständischen Unternehmen“](#) der Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ entnommen werden. Im Ergebnis werden alle am Integrationsprozess Beteiligten in der Sensibilisierung für Unterschiede und der Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten in Kommunikations-, Konflikt- und Arbeitsstilen geschult und auf die Nutzung der Dynamik kultureller Aushandlungsprozesse vorbereitet.

Das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) hat zudem mit dem „[Werkzeugkoffer: Willkommenskultur & Integration](#)“ eine Handreichung erarbeitet.

Empfehlenswert ist auch das [Modulhandbuch](#) für sieben pflegerische und therapeutische Gesundheitsfachberufe des Projektes Kultursensibilität im Gesundheitswesen von der Katholischen Hochschule NRW (KathO). Weitere Informationen sind bei Integrationsbeauftragten von Kommunen, Land und Bund erhältlich.



Beispiel guter Praxis: Umgang mit Würde und Respekt in der Pflege

Das Thema Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Pflege wird für ambulante und stationäre Pflegedienste immer wichtiger. Nicht nur die Diversität der Menschen, für die das Pflegepersonal ihre Dienste erbringt, steigt. Auch das Pflegepersonal selbst ist heterogener und kulturell vielfältiger. Entsprechend profitieren Pflegeeinrichtungen, die bei der gezielten Förderung ihrer personalen Vielfalt gut aufgestellt sind, in vielerlei Hinsicht davon und haben im Wettbewerb um die besten Fachkräfte Vorteile. Dass interkulturelle Kompetenzen sowohl für das Team untereinander als auch für den Umgang mit den Pflegebedürftigen zur besseren Verständigung beitragen und Konflikten vorbeugen, hat auch eine Pflegeeinrichtung in NRW erkannt.

So wandte sich die Einrichtung an die Organisation Migration und Arbeitswelt e. V. (MA.i), die im Rahmen des IQ-Netzwerks NRW eine auf das Unternehmen spezifisch abgestimmte Schulungsreihe konzipierte und für die gesamte Belegschaft durchführte. Die Organisation legte Wert darauf, dass die Schulungen auch durch eine ganzheitliche Beratung und Begleitung innerhalb eines interkulturellen Öffnungsprozesses nachhaltig verankert wurden. Zu den Inhalten gehörten beispielsweise die Themen migrationssensible Pflegeanamnese, interkulturelle Kommunikation zwischen Pfleger*in und Patient*in sowie interkulturell geprägte Konfliktsituationen im Pflegealltag. Aber auch der Umgang mit (geschlechtsspezifischen) Schamgrenzen und Hygienevorstellungen sowie die Bedeutung von Religion oder der Umgang mit den Angehörigen waren wichtige Fragen, die behandelt wurden.

Die Schulungseinheiten haben sich vor allem positiv auf die Zusammenarbeit im Team ausgewirkt. „Uns ist Toleranz gegenüber anderen Menschen sehr wichtig“, sagt die Leiterin der Einrichtung. „Gegenüber unseren Kundinnen und Kunden haben wir schon immer auf einen respekt- und würdevollen Umgang geachtet. Die Schulung hat alle noch einmal sensibilisiert und dazu beigetragen, dass unsere Mitarbeitenden toleranter und wertschätzender mit Unterschieden umgehen. Das stärkt auch den Zusammenhalt im Team.“

Die Schulung stellt zudem einen wertvollen Beitrag zur Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung aller Teilnehmenden dar. „Die Inhalte sind so vielseitig aufgebaut, dass sie sich auf verschiedene Lebensbereiche übertragen lassen – praktisch immer da, wo Menschen aufeinandertreffen und Interaktion stattfindet“, resümiert die Leiterin. Mit der Übergabe von Schulungszertifikaten bekamen die Teilnehmenden einen Nachweis für ihr Kompetenzprofil.

5. Kosten und Finanzierung von Maßnahmen zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte und zur Anerkennung von Qualifikationen

5.1 Kostenpauschalen

Bei den nachfolgend aufgelisteten Kosten handelt es sich lediglich um einen Überblick zur ersten Orientierung in Form einer Einzelkostendarstellung (Pauschalen), deren Aktualität jeweils geprüft werden sollte. Für jedes Projekt muss eine individuelle Kostenberechnung – bestenfalls gemeinsam mit einer zuständigen Beratungsstelle – erstellt werden, um eine repräsentative Planungsgrundlage zu erhalten:

- Rekrutierungskosten (Stellenausschreibung, Personalauswahl, Kosten für Vermittlungsunternehmen etc.)
- Sprachkurs (oft bis zu vierstelliger Summe möglich)
- Reisekosten (150 € bis 1.500 €, unter Umständen höher)
- Beschleunigtes Fachkräfteverfahren (411 €)
- Visum (74 €)
- Aufenthaltserlaubnis (bis zu 150 €)
- Übersetzung und Beglaubigung von Unterlagen, Apostillen (bis zu einer fünfstelligen Summe möglich)
- Anerkennungsverfahren (150 € bis 350 €)
- Anpassungslehrgang (ca. 4.000 € plus Abschlussgespräch 200 € bis 250 €)
- Vorbereitungskurse für Kenntnisprüfung plus ggf. Gebühren für praktische Kenntnisprüfung
- Ggf. Gebühren für Berufserlaubnis + Sprachprüfung + Gesundheitszeugnis + Führungszeugnis
- Nachzuweisendes Einkommen für Lebensunterhalt im Visumverfahren (ca. 947 € pro Monat)
- Wohnung/Unterkunft (bei der Ankunft)
- etc.

5.2 Finanzierung (für Antragstelle aus dem Inland)

- Qualifizierungsangebote (IQ-Netzwerk, Agentur für Arbeit etc.)
- Anerkennungszuschuss
- Sprachkurse (BAMF)
- Aufstiegs-BAFÖG
- Bildungsscheck (50 % Zuschuss, max. 500 €)

6. Kontaktadressen nach Beratungsthemen

Gewinnung und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland

Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit und Triple Win

Link zur [Website](#) des Arbeitgeber-Services

Tel.: 0800 4555520

Link zur [Website](#) von Triple Win

Tel.: 06196 793588

Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH (DeFa)

Bismarckstraße 128, 66121 Saarbrücken, Tel.: 0681 96592660

E-Mail: info@defa-agentur.de, Link zur [Website](#)

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GIZ mbH

Friedrich-Ebert-Allee 32 – 36, 53113 Bonn, Tel.: 0228 44600

Link zur [Website](#)

EURES: Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität

Link zur [Website](#)

Welcome Center „Make it in Germany“ mit Services für Unternehmen

Link zur [Website](#)

IHK zu Dortmund

Link zur [Website](#)

IQ NRW – Mobiles Schulungsteam Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und Fachkräfteeinwanderung

Link zur [Website](#)

IQ NRW – Regionale Koordinierungsstelle Fachkräfteeinwanderung (Teilprojekt)

Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. (LGH)

Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf

Link zur [Website](#)

Kuratorium Deutsche Altenhilfe (Information, Transparenz und Fairness in der Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten)

Link zur [Website](#)

Virtuelles Welcome Center der Bundesagentur für Arbeit

Tel.: 0228 7131313, E-Mail: make-it-in-germany@arbeitsagentur.de

Link zur [Website](#)

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Villemombler Str. 76, 53123 Bonn

Link zur [Website](#)

Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW (ZFE NRW)

Dr. Axel Rosenthal, E-Mail: zfe@bezreg-koeln.nrw.de

Berufsanerkennung, Visa und aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten

Anerkennungs-Finder

Link zur [Website](#)

Ansprechpersonen für das beschleunigte Fachkräfteverfahren in den Bundesländern

Link zur [Website](#)

Bezirksregierung Münster: Zentrale Anerkennungsstelle für Pflege- und Gesundheitsfachberufe (ZAG) in NRW

E-Mail: pug-erkennung@brms.nrw.de

Link zur [Website](#)

Bezirksregierung Münster – Anerkennungsverfahren: approbierte Heilberufe

Link zur [Website](#)

BQ-Portal: Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen

Link zur [Website](#)

Hotline „Leben und Arbeiten in Deutschland“

Tel.: 030 18151111

Kontakt über Kontaktformular auf „Make it in Germany“

Link zur [Website](#)

IQ NRW Teilprojekte

Link zur [Website](#)

IQ NRW Mobile Anerkennungsberatung WebApp beim WHKT

Link zur [Website](#)

IQ NRW Qualifizierungsangebote

Link zur [Website](#)

MAGS: Anerkennung von Berufsqualifikationen

Link zur [Website](#)

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)

Zeugnisbewertung von ausländischen Hochschulqualifikationen

Link zur [Website](#)

Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA)

Vertiefende Beratung für Fachkräfte im Ausland, zum Beispiel nach Hotline-Kontakt „Leben und Arbeiten in Deutschland“

Link zur [Website](#)

Bildungsträger (geförderte Kurse für Ausbildung und/oder Berufsankennung im Pflege- und Gesundheitswesen in NRW)

Akademie für Gesundheitsberufe (AZAV-zertifiziert) – Ausbildung Pflegefachfrau/-mann, Physiotherapie, Ergotherapie, operationstechnische Assistenz, Vogelsangstraße 106, 42109 Wuppertal, Tel.: 0202 2993702, E-Mail: info.afg@cellitinnen.de, Link zur [Website](#)

Louise von Marillac-Schule – Kooperationsschule der Katholischen Hochschule Köln (AZAV-zertifiziert), Ausbildung Pflegefachfrau/-mann in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege, Simon-Meister-Straße 46 – 50, 50733 Köln, Frau B. Eschbach, Tel.: 0221 91246816, E-Mail: info@lvmschule.de, Link zur [Website](#)

medisim GmbH & Co. KG – Institut für medizinische Fortbildung (AZAV-zertifiziert), geförderte Weiterbildungen für Fachsprach- und Kenntnisprüfungen im Pflege- und Gesundheitswesen, Widdersdorfer Str. 262, 50933 Köln, Tel.: 0221 3561750, E-Mail: info@medisim.com, Link zur [Website](#)

mibeg-Institut Medizin (AZAV-zertifiziert)

Geförderte Weiterbildungen zur beruflichen Anerkennung und Integration ausländischer Gesundheitsfachkräfte

Sachsenring 37 – 39, 50677 Köln, Tel.: 0221 33604610

E-Mail: medizin@mibeg.de, Links zum Onlineangebot: [Startseite](#) und [Anerkennung NRW](#)

Interkulturelle Kompetenz- und Organisationsentwicklung

IQ NRW Teilprojekte IKE

IQ NRW – VIELWERT: Vielfalt wertschätzen – Interkulturelle Kompetenzen in Kommunen entwickeln, **Melike Kizil**, Tel.: 0211 9380041, E-Mail: Kizil@aulnrw.de

IQ NRW – Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren für Migrantinnen: **Canan Ulug**, Tel.: 0221 3056481, E-Mail: culug@migration-arbeitswelt.de

IQ NRW – Interkulturelle Kompetenzentwicklung und interkulturelle Öffnung in Jobcentern und Bereichen der Arbeitsverwaltung in NRW, **Hyre Sutaj**, Tel.: 02041 767173,

E-Mail: h.sutaj@gib.nrw.de

IQ – Integration durch Qualifizierung

Link zur [Website](#)

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Diversity Management im Unternehmen

Link zur [Website](#)

Partnerinitiative MKFFI

Links zum Online-Angebot: [Integration und Arbeit](#) sowie [Interkulturelle Öffnung](#)

Deutschkurse

BMAS – Sprachförderung Deutsch

Link zur [Website](#)

Berufssprachkurse BAMF: Christiane Geritan, E-Mail: Christiane.Geritan@bamf.bund.de

Goethe-Institut

Link zum [Test pro-pflege](#)

IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Link zur [Website](#)

IQ NRW – Lehrkräftequalifizierungen Berufsbezogenes Deutsch und Fortbildungsangebote für Akteur*innen aus der Fort- und Weiterbildung und der Beratung, Links zur [Website](#) und zum [Projektprofil](#)

Verbände/Kooperationsnetzwerke

Anschriften privater Verbände in NRW

Link zur [Website](#)

Caritasverband für das Bistum Essen e. V., Am Porscheplatz 1, 45127 Essen,
Tel.: 0201 810280, E-Mail: poststelle@caritas-essen.de, Link zur [Website](#)

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL, Lenaustraße 41,
40470 Düsseldorf, Tel.: 0211 63980, E-Mail: duesseldorf@diakonie-rwl.de,
Link zur [Website](#)

Konkret Consult Ruhr GmbH, Munscheidstraße 14, 45886 Gelsenkirchen,
Tel.: 0209 1671250, E-Mail: info@kcr-net.de
Links zur [Website](#) und zu „[Starke Pflege Münster](#)“

Landesverband freie ambulante Krankenpflege NRW e. V.

Von-der-Wettern-Str. 27, 51149 Köln, Tel.: 0221 8888550

Link zur [Website](#)

Danksagung

Grundlage für die Handreichung waren hauptsächlich die themenbezogenen, öffentlich zugänglichen Informationsdokumente und Webseiten des MAGS und des IQ-Netzwerks NRW, der Bundesagentur für Arbeit, der ZAV, der Beratungsstellen Make-it-in-Germany, der Deutschen Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH (DeFa), der GIZ, der Initiative Triple Win Projekt Pflege, des EURES-Netzwerkes, der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), der Bezirksregierung Münster als zentrale Anerkennungsstelle für Pflege- und Gesundheitsfachberufe in NRW, des mibeg-Instituts Medizin und des Kooperationsnetzwerkes „Starke-Pflege-Münster“ sowie vertiefende Gespräche und Workshops mit vielen Akteur*innen im Pflege- und Gesundheitswesen.

Herzlichen Dank allen Impuls- und Informationsgeber*innen, die die vertiefenden Austauschgespräche mit ihrer Expertise und mit ihrem Engagement für das Thema begleitet haben:

Andrea Demler (Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Essen); Claudia Barenberg (Pressestelle Ruhr West der Agentur für Arbeit Essen); Dr. Axel Rosenthal (Bezirksregierung Köln); Diana Brodda, Maike Vossenbergh (Bezirksregierung Münster); Olaf Brähler, Guido Fuhrmann, Willi Stotzem, Christine Strobel, Armend Veseli (bpa – Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. Landesgeschäftsstelle NRW); Thorsten Kiefer (DeFa Agentur GmbH); Lena Becher, Andreas Bendig, Ralf Burger, Marion Graf, Heike Ruelle, Peter Schäfer, Ulrich Schipp, Dr. Victoria Schnier, Hyre Sutaj, Claudia Thierfelder (G.I.B. mbH); Katharina Bock, Beate Mertens, Laura Roser, Peter Schäfer, Canan Ulug, Birgit van Tessel, Andrea Voigt (IQ-Netzwerk); Roland Weigel (Konkret Consult Ruhr GmbH); Barbara Rosenthal (mibeg-Institut Medizin); Dr. Petra Reuter, Gerd Eisenach, Sonja-Maria Künzl (MAGS NRW); Michael Flak (Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Düsseldorf)