



# MIGRANTS *take Care*



## ***Wege in Beschäftigung von Migrant\*innen in Be- treuung und Pflege in Deutschland*** (vertieft am Beispiel des Saarlandes)

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information.*

## Einführung

In den letzten 20 Jahren hat sich die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland von rund 2 Millionen Personen im Jahr 1999 auf knapp über 4 Millionen im Jahr 2019 verdoppelt. 80 % davon werden zu Hause betreut, in absoluten Zahlen 3,3 Millionen, davon 2,1 Millionen allein durch Angehörige, bei rund 1 Million zusammen mit ambulanten Diensten<sup>1</sup>. Dies macht deutlich, dass die Familie die entscheidende Rolle in der Pflege spielt. Und es macht deutlich, dass die Anforderungen an die pflegenden Familienmitglieder allein zahlenmäßig stark gestiegen sind. Immer weniger junge Familienangehörigen stehen immer mehr älteren Pflegebedürftigen entgegen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit (care work) ist dabei nach wie vor weiblich, in den Familien sowie in den Gesundheitsberufen, wo der Frauenanteil bei 75 % der Beschäftigten liegt.

Der Hilfebedarf der Familien ist daher stark angestiegen. Anfang der 1990er-Jahre wurde die Pflegeversicherung eingeführt mit der klaren Zielsetzung, die Pflegebedürftigen und ihre Familien finanziell zu unterstützen. Die Ausrichtung war (und ist bis heute) geprägt vom Prinzip ambulant vor stationär und fördert im ambulanten Bereich den Einsatz professioneller Betreuungs- und Pflegekräfte sowie ehrenamtlicher Helfer\*innen. In den 30 Jahren ihrer Geschichte hat sich die Pflegeversicherung stetig weiterentwickelt. Neben der Steigerung der Beiträge und der Erhöhung der Leistungen im Pflegefall war es ein Meilenstein, dass seit einigen Jahren auch dementiell Erkrankte einen Anspruch auf Leistungen haben. Nach wie vor sind die Leistungen weder im ambulanten noch in stationären Bereich kostendeckend, so dass Pflege nach wie vor ein Armutsrisiko darstellt.

Die Pflegeversicherung hat entscheidend dazu beigetragen, dass die ambulante Betreuung und Pflege so stark ausgeweitet wurden. Aber auch die hohen Kosten der stationären Versorgung und ihr schlechter Ruf bei den Pflegebedürftigen haben den Druck auf die Angehörigen bis heute hochgehalten, die Versorgung – irgendwie - zu Hause zu sichern. Als besonderes Modell hat sich dabei die „Pflegerin aus Polen“ etabliert. Gemeint sind damit Frauen hauptsächlich aus Osteuropa, die rund um die Uhr eine Person (häufig mit dementiellen Erkrankungen) zu Hause betreuen, ohne dass sie hierfür ausgebildet wären oder angemessenen bezahlt würden. Sie sind als Haushaltshilfen beschäftigt (domestic work), von ihnen werden aber auch pflegerische Leistungen erwartet (care work), ambulante Dienste werden häufig nicht länger in Anspruch genommen. Der Druck bei allen Beteiligten ist enorm und das Versorgungssystem hat bislang auf diese Bedarfe der Familien keine Antwort gefunden, so dass der Einsatz der Rund-um-die-Uhr-Kräfte auch von offizieller Seite stillschweigend geduldet wird, auch wenn (vgl. Absatz 2.1.1) eine legale Basis häufig fehlt.

Migrantinnen finden sich in allen Bereichen wieder, von der illegalen Beschäftigung in Haushalten, ehrenamtliche Tätigkeiten und den Einsatz als Reinigungskräfte über die Beschäftigung als Hilfskräfte bis hin zum Einsatz als exzellent ausgebildete Fachkräfte. Ohne die Fachkräfteeinwanderung würde das Pflegesystem kollabieren. Mit der Einwanderung fehlen die Frauen (sie machen den überwiegenden Anteil aus) den Familien im Herkunftsland. Darüber sind bereits internationale Substitutionsketten entstanden.

Es gibt also zahlreiche Herausforderungen bei der Beschäftigung von Migrantinnen in der Pflege, aber auch hochgradige Chancen, durch faire Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen, Anerkennung und Weiterbildung hier einen Ausgleich zu schaffen.

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegebedürftige nach Versorgungsart, Stand 15.12.2020

## **Rechtliche Grundlagen für die Betreuungs- und Pflegetätigkeiten und die Beschäftigung von Migrant\*innen in diesen Berufen**

Die Wege für Migrantinnen und Migranten in eine Beschäftigung im „Care“-Sektor sind vielfältig. Sie hängen ab von vielfältigen rechtlichen Rahmenbedingungen, von Angebot und Nachfrage und individuellen Voraussetzungen. Hierzulande wird der englischsprachige Begriff „Care“ mehreren Berufsbereichen zugeordnet: Er geht über Hilfen im Haushalt und Hauswirtschaft (domestic workers) zu Betreuungskräften (care workers) und bis hin zu Pflegefachkräften (nurses). Einstiegsvoraussetzungen, Dauer, Form und Inhalte der Ausbildung, Einsatzmöglichkeiten und Entlohnung markieren weitere Unterschiede sowohl zwischen den genannten Berufsbereichen als auch innerhalb dieser Bereiche. Im Folgenden ein Versuch, die Wege systematisch darzustellen:

### **2.1. Unterstützung im Haushalt**

Der erste Bereich des Care-Sektors wird von Tätigkeiten definiert, die (zumindest formal) die Haushaltsführung unterstützen. Die Bandbreite reicht hier von illegalen über halblegale bis hin zu legalen Beschäftigungsverhältnissen, ehrenamtlich oder hauptamtlich ausgeführt, selbstständig mit und ohne Vermittlungsagenturen sowie sozialversicherungspflichtig beschäftigt, in Haushalten, ambulant und in Einrichtungen, von un- und angelernt über Qualifizierungen bis hin zu staatlich geförderten Ausbildungen und Studium.

#### **2.1.1. Rund-um-die-Uhr-Betreuung**

Nach Schätzungen arbeiten in Deutschland mehr als 100 000 Menschen, in der Regel Frauen aus osteuropäischen Staaten, in Haushalten, um eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung alleinlebender Hilfebedürftiger sicherzustellen. Der Bereich ist nicht klar zu überblicken, da hier viele unterschiedliche Zugangswege, häufig über private Vermittlungsagenturen aus dem Herkunftsland, direkt in die Haushalte verlaufen. Bislang wurde dieser Teil des Arbeitsmarktes in Deutschland<sup>2</sup> nicht geregelt, so dass sich neben wenigen formal abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen ein großer Graubereich mit vielen Formen von nicht legaler und halblegaler Beschäftigung etabliert hat. In der Regel werden formal Haushaltshilfen vermittelt, auch wenn diese – ohne Nachweis einer entsprechenden Qualifikation - Betreuungs- und teilweise auch Pflegeaufgaben übertragen bekommen. Aufgrund der familiennahen Arbeitssituation ist es schwierig, Arbeit und Freizeit auseinanderzuhalten, faktisch soll eine Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit gewährleistet werden. Da alle Beteiligten (Betreuungspersonen, Familienangehörige, Agenturen) ein elementares Eigeninteresse an dieser Beschäftigung haben, gibt es wenig Neigung, an der Situation etwas zu ändern. Für diese Form der Betreuung gibt es bislang kaum bezahlbare Alternativen.

#### **2.1.2 Haushaltshilfen**

Neben der Nachbarschaftshilfe und dem Ehrenamt haben sich als legale Formen der Beschäftigung geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigung über Vermittlungsagenturen etabliert. Darüber hinaus gibt es einen zahlenmäßig kaum zu fassenden Markt für Schwarzarbeit in diesem Sektor. Nicht zu vergessen und für die Arbeitsmigration von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Beschäftigung als Au-Pair.

Für die Geringfügigkeit gibt es ein sogenanntes Haushaltscheck-Verfahren, das den Angehörigen die An- und Abmeldung erleichtern soll. Bis vor Kurzem wurde die Vermittlung von Haushaltsnahen Dienstleistungen staatlich gefördert, inzwischen sind marktübliche Preise zu bezahlen für die Haushaltskräfte, die bei Sozialen Diensten oder bei Agenturen

---

<sup>2</sup> Im Gegensatz zu Österreich, wo es klare Regelungen und auch staatliche Zuschüsse für diese Form der Betreuung gibt

sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder über diese vermittelt werden. Die Beschäftigung setzt keine formale Ausbildung voraus.

### 2.1.3 Ausbildung und Studium

Die dreijährige duale Ausbildung als „Hauswirtschafter\*in“ wurde neu geregelt. Seit August 2020 wird die Ausbildung mit drei Schwerpunkten angeboten: Personenbetreuende Dienstleistungen, Serviceorientierte Dienstleistungen und Ländlich-agrarische Dienstleistungen.

In einigen Bundesländern gibt es die Ausbildung auch als dreijährige fachschulische Ausbildung zum/zur „Haus- und Familienpfleger\*in“, als „Fachpraktiker\*in Hauswirtschaft“ sowie in verkürzter Form (2-3 Jahre) mit dem Abschluss als „Hauswirtschaftshelfer\*in“ oder „Hauswirtschaftsassistent\*in“ (Saarland: „Staatl. Geprüfte\*r Assistent\*in für Ernährung und Versorgung, Schwerpunkt Haushaltsführung und ambulante Betreuung“). Alle Ausbildungen enden mit einer staatlichen Anerkennung durch die jeweiligen Bundesländer.

Schließlich wird auch ein ernährungswissenschaftliches Studium (Bachelor/Master) angeboten, das auf den Abschluss als Ökotrophologin/Ökotrophologe hinführt.

Für Migrant\*innen gibt es die Möglichkeit, sich einen im Ausland erworbenen Abschluss anerkennen zu lassen (siehe Hinweis am Ende)

## 2.2. Betreuung

Betreuungskräfte werden sowohl in Haushalten als auch in stationären und teilstationären Einrichtungen eingesetzt. Der Zugang – auch für Migrantinnen und Migranten – erfolgt sowohl über Freiwilligendienste mit den dortigen Regelungen als auch über eine Ausbildung gemäß den Regelungen im SGB IX.

### 2.2.1 Freiwilligendienste

([www.bundesfreiwilligendienst.de](http://www.bundesfreiwilligendienst.de))

Freiwilligendienste können ein beruflicher Einstieg für Migrant\*innen sein. Die Dienste sind in der Regel befristet auf 12 Monate, können auf maximal 24 Monate ausgeweitet werden. FSJ ist für junge Menschen im Alter von 15 bis 26 Jahre gedacht und findet in Vollzeit statt, BFD ist für Erwachsene ohne Altersbeschränkung geöffnet und ist in Voll- und Teilzeit möglich. Es wird ein Taschengeld bezahlt in Höhe von max. 372 €/Monat, die Teilnehmenden sind sozial- und unfallversichert und haben Anspruch auf Qualifizierung. Einige Dienste bieten eine kostenlose Unterkunft an.

Sowohl das „Freiwillige Soziale Jahr (FSJ)“ als auch der „Bundesfreiwilligendienst (BFD)“ sind offen für Ausländer\*innen und können auch von Geduldeten (§60a AufenthG) und Gestatteten (§55, 1 AsylVfG) ausgeführt werden, wenn sie sich seit mindestens 3 Monaten in Deutschland aufhalten. Wenn eine kostenfreie Unterbringung stattfindet, gilt zusammen mit dem Taschengeld der Unterhalt als gesichert. Das kann aufenthaltsrechtlich relevant sein. Die Dienstzeit führt nicht zu einer anerkannten beruflichen Qualifikation, für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt müssen also weitere Schritte verbunden mit beruflicher Qualifikation folgen.

### 2.2.2 Betreuungskraft nach § 45b, SGB IX

An der Schwelle zwischen Ehrenamt und Beschäftigung mit Mindestlohn steht die Betreuungskraft nach §45b. Auf der Grundlage einer 30 Stunden umfassende Qualifizierung, die grundsätzlich von der Arbeitsagentur gefördert werden kann, können einfache Tätigkeiten bei ambulanten Diensten ausgeübt werden. Die Bezahlung ist als steuerfreie Aufwandsentschädigung für eine freiwilligen Tätigkeit oder im Rahmen einer steuerpflichtigen Beschäftigung auf der Basis des Pflege-Mindestlohns möglich. Es gibt bislang bundesweit nur wenig Ausbildungsangebote.

### 2.2.3 Betreuungskraft nach § 53c, SGB IX

Mit einer Qualifizierung im Umfang von 160 Stunden plus eines Praktikums wird die Basis für die Beschäftigung gelegt. Die umfangreichere Beschäftigung ermöglicht in der Folge das Ausüben verantwortungsvoller Tätigkeiten, die in der Bezahlung (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) auch über dem Mindestlohn liegen können. Die Qualifizierung ermöglicht den Einsatz auch in stationären Einrichtungen sowie auch als selbstständige Tätigkeit.

Es gibt relativ viele Anbieter dieser Qualifikation, die Namen, unter denen sie angeboten werden, sind vielfältig, sodass es nicht immer ganz einfach ist, zu erkennen, dass es sich um eine Betreuungskraft nach § 53c handelt.

Aufenthaltsrechtliche Voraussetzung ist zumindest ein eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt, der aber auch Geduldeten und Gestatteten zur Verfügung stehen kann.

### 3. Pflege

Die Pflegeberufe gehören zu den reglementierten Berufen, das heißt, dass alle, die den Beruf als Fachkraft ausüben wollen, eine staatliche Zulassung dafür benötigen. Durch das Pflegeberufegesetz (PflBG) aus dem Jahr 2017 wurde die Ausbildung in den Pflegeberufen grundsätzlich neu geordnet. Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2020/21 wird für das neue Berufsbild der Pflegefachfrau/des Pflegefachmanns ausgebildet, in dem neben der generalistischen Ausrichtung auch die Schwerpunkte Altenpflege und Kinderkrankenpflege gewählt werden können. Mit der Umsetzung geht ein großer Wandel in den Strukturen einher, insbesondere in der Altenpflege ändert sich viel. Hierzu gibt es viel zu sagen, hier ist aber nicht der Ort, um bei diesem Thema in die Tiefe zu gehen. Neu geordnet wurden oder werden auch die Pflegehilfsberufe, die in der Zuständigkeit der Bundesländer liegen. Sie sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung, da sie einen im Vergleich zur Ausbildung niederschwelligeren Einstieg in die Pflegeberufe ermöglichen und eine Alternative zu den Betreuungsberufen sein können.

Für den Zugang von Migrantinnen und Migranten zu den Pflegeberufen ergeben sich dadurch grundsätzlich zwei unterschiedliche Wege: Ausbildung und Bewerbung, verbunden mit der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse.

#### 3.1 Ausbildung

In einigen Bundesländern existiert weiterhin die einjährige Ausbildung als Pflegehelfer\*in oder Altenpflegehelfer\*in, für die es nach wie vor auch in den Einrichtungen einen Bedarf gibt. Mit dem PflBG ist die Weiterqualifizierung hin zur Pflegefachkraft aber deutlich schwieriger geworden, da die Anforderungen stark gestiegen sind. Daher haben sich einige Länder (wie auch das Saarland) entschieden, eine zweijährige Ausbildung zur Pflegeassistenz anzubieten. Auf der Basis der Lerninhalte des ersten Ausbildungsjahres bereiten sich die Auszubildenden in 23 Monaten auf den staatlich anerkannten Abschluss als Assistent\*in vor. Sie können damit in die Praxis gehen, haben dann auch die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt in einer auf zwei Jahre verkürzten Ausbildung den Abschluss als staatlich anerkannte Pflegefachkraft zu erlangen. Die Erstausbildung zur Fachkraft dauert drei Jahre.

Im Saarland wird versucht, im Rahmen eines vom Bundesgesundheitsministerium geförderten Projektes (<https://www.saaris.de/welcome-center/integration-in-gesundheitsberufe/>) eine umfassende Unterstützungsstruktur aufzubauen, um möglichst vielen Migrantinnen und Migranten den Weg in die Ausbildung zu ebnen und die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Die Bandbreite reicht hier von der Ausbildungsvorbereitung für junge Migrant\*innen über die interkulturelle Pflegeschule bis hin zur Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften und Fachkräften. In allen Angeboten ist eine Sprachförderung oder Sprachsensibilisierung integriert.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), das zum 1. März 2020 in Kraft getreten ist, sind auch die Möglichkeiten ausgeweitet worden, aus dem Ausland zu Zweck der Ausbildung einzureisen und hier einen Aufenthaltstitel für die Dauer der Ausbildung und des darauffolgenden Einstiegs in die Berufstätigkeit zu erhalten. Das sogenannte „beschleunigte Verfahren“ soll die Abläufe dabei

beschleunigen, Arbeitgeber können sich hierfür an die Ausländerbehörden in den Ländern wenden, im Saarland an die Zentrale Ausländerbehörde (ZAB: [zab@lava.saarland.de](mailto:zab@lava.saarland.de); 0681 501-00). Erste Informationen und Beratung gibt es auch beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, hier insbesondere beim Projekt „Fachkräfteeinwanderung Saar“ (<https://www.netzwerk-iq.saarland/fachkraefteeinwanderung-saar-fe-saar>), das zu allen Fragen der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland berät.

### 3.2 Bewerbung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Wer mit einem im Ausland erworbenen Abschluss als Pflegekraft in Deutschland tätig werden möchte, benötigt eine Berufszulassung. Für diese Berufszulassung ist ein Bescheid der Zuständigen Stelle (im Saarland: Landesamt für Soziales, **Zentralstelle für Gesundheitsberufe**, E-Mail: [lpa-zentralstelle@las.saarland.de](mailto:lpa-zentralstelle@las.saarland.de)) notwendig, die die Gleichwertigkeit der Ausbildung prüft. Wer in der EU eine solche Ausbildung absolviert hat, erhält in der Regel automatisch eine Gleichwertigkeit, allen anderen durchlaufen ein Prüfverfahren, das mehrere Monate dauert. Neben der Gleichwertigkeitsbescheinigung der Ausbildung müssen Deutschkenntnisse auf dem Sprachniveau B 2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) nachgewiesen werden. Darüber hinaus muss ein polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden und verschiedene Gesundheitsbescheinigungen.

Alle notwendigen Informationen zum Anerkennungsverfahren gibt es in 11 Sprachen auf der Website [www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de). Für die Beratung gibt es in jedem Bundesland Beratungsstellen, die über das Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“ mitfinanziert werden (Überblick auf der Website [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)), finden sich in allen Bundesländern. Dort gibt es auch Beratung und Unterstützung zu allen weiteren Fragen rund um die Anerkennung und den Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Saarland berät die Servicestelle für die Erschließung Ausländischer Qualifikationen (SEAQ: <https://www.netzwerk-iq.saarland/mein-weg-in-den-job/servicestelle-erkennung>).

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, die Fachkräfte aus dem Ausland anwerben möchten, können sich an die Arbeitgeberservices ihrer regionalen Agentur für Arbeit (für das Saarland: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/saarland/unternehmen>) wenden. Zu Fragen des gesamten Verfahrens berät und unterstützt auch die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegekräfte (DeFa: <https://www.defa-agentur.de/>). Zu Fragen der Vermittlungspraxis, der Gestaltung von Ausgleichsmaßnahmen und des betrieblichen Integrationsmanagements bietet das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF: <https://dkf-kda.de/>) eine aktuelle Informationsplattform mit zahlreichen konkreten Hilfestellungen an.

Zur Vorbereitung auf die Sprachprüfung gibt es regional in der Regel mehrere Anbieter\*innen. Über Fördermöglichkeiten im Rahmen der Deutschförderverordnung informiert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (<https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html?nn=282656>).

## **Wegweiser zu den wesentlichen Fragen bzgl. Aufenthalt und Beschäftigung**

Dieser Wegweiser soll Ihnen Klarheit schaffen, was Sie als Arbeitgeber\*in bei der Beschäftigung von Migrant\*innen berücksichtigen sollten. Das Projektteam stellt Ihnen im Folgenden eine Schritt-für-Schritt Checkliste zur Verfügung. Berücksichtigt werden unterschiedlichen Ausgangssituationen und dazugehörigen Vorgehensweise. Die Links in der Liste verweisen auf Quellen im

Internet, wo sie die jeweils aktuellen Regelungen finden können, denn in diesem Bereich ändern sich die Rahmenbedingungen häufig. Der Wegweiser gibt den Stand zum Jahresende 2020 wieder.

Frage	Antwort	Checkbox
<b>1. Kommt die Migrantin/der Migrant aus der EU?</b>	<p><b>JA</b></p> <p>Kommt die Person, die Sie beschäftigen möchten, aus einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union, dann kann sie im Zuge der Arbeitnehmerfreizügigkeit einreisen und benötigt für ihren Aufenthalt keine weitere behördliche Genehmigung. Sie meldet sich einfach beim Einwohnermeldeamt an, als Arbeitgeber*in benötigen Sie lediglich den Personalausweis.</p> <p>Drei Monate lang dürfen sich EU-Bürger*innen in jedem Land der EU ohne Beschränkungen und Erklärungen aufhalten. Nach 6 Monaten muss eine Arbeitsplatzsuche nachweisbar auf einem erfolgreichen Weg sein. Ein Aufenthalt ist möglich als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*r oder in einer Selbstständigkeit. Die Personen müssen nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt aus ihren Einkünften bestreiten können und dass sie krankenversichert sind.</p>	<input type="checkbox"/>
	<p><b>NEIN</b></p> <p>Kommt die Person nicht aus der EU, dann benötigt sie eine <b>Aufenthaltserlaubnis</b> und eine damit verbundene <b>Arbeitserlaubnis</b>. <b>Siehe Schritt 2</b></p>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Die Migrantin/der Migrant, den Sie beschäftigen möchten, kommt nicht aus einem EU-Mitgliedsstaat. Verfügt die Person über einen Aufenthaltstitel?</b>	<b>Die Person benötigt einen Aufenthaltstitel und eine Arbeitserlaubnis, um in Deutschland zu arbeiten.</b>	
	<p><b>2.1 Ja</b>, die Person verfügt über eine Niederlassungserlaubnis. Diese ist zeitlich unbefristet gültig, eine gesonderte Arbeitserlaubnis ist nicht erforderlich.</p>	<input type="checkbox"/>
	<p><b>2.2 Ja</b>, die Person hat eine zeitlich befristete Aufenthaltserlaubnis. Hiermit ist in den meisten Fällen eine Arbeitserlaubnis verbunden. Eine Aufenthaltserlaubnis kann für folgende Fälle erteilt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildung und Anerkennung (§§ 16-17 AufenthG)</li> <li>• Beschäftigung (§§ 18 ff. AufenthG)</li> <li>• Auf der Basis von Völkerrecht, aus humanitären oder politischen Gründen (§§ 22-26, 104a, 104b AufenthG)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familienzusammenführung (§§ 27-36 AufenthG)</li> <li>• Besondere Vorschriften (§§ 37-38a AufenthG)</li> </ul> 	
	<p><b>2.3 Nein</b>, die Person hält sich illegal in Deutschland auf. Der einzige Weg ist dann der sofortige Antrag auf Asyl.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3. Welche Dokumente benötigt eine Person, um legal im Bereich Betreuung und Pflege arbeiten zu dürfen?</b></p>	<p><b>3.1 Ungelernte Hilfskräfte</b> Hier bedarf es keiner Berufserlaubnis. Es existieren jedoch hilfreiche Qualifizierungsangebote (siehe im Text oben).</p>	<input type="checkbox"/>
	<p><b>3.2 Haushaltskräfte und Betreuungskräfte mit Berufsausbildung oder Qualifikation</b> Sie benötigen einen Ausbildungsabschluss oder Qualifikationsnachweis, jedoch keine Berufserlaubnis.</p>	<input type="checkbox"/>
	<p><b>3.3 Pflegefachkräfte</b> Pflegefachkräfte benötigen sowohl einen Berufsabschluss als auch eine Berufserlaubnis (staatliche Anerkennung).</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>4. Wie funktioniert der Antrag auf Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen?</b></p>	<p><b>4.1 Besuchen Sie <a href="http://www.erkennung-in-deutschland.de">www.erkennung-in-deutschland.de</a> und nutzen Sie den Anerkennungsfinder, um den passenden Referenzberuf zu finden und sich über den genauen Ablauf und die benötigten Unterlagen zu informieren.</b></p>	<input type="checkbox"/>
	<p><b>4.2 Nutzen Sie eines der Beratungszentren vom Netzwerk "Integration durch Qualifizierung (IQ)" für eine persönliche Beratung. Das Beratungsangebot in Ihrer Nähe finden Sie hier: <a href="https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungssuche.php">https:// www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungssuche.php</a></b></p>	<input type="checkbox"/>

	<p>Für die Beratung werden folgende Dokumente benötigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebenslauf</li> <li>• Zeugnisse und Nachweise zur Berufsausbildung/zum Studium</li> <li>• Beschäftigungsnachweise</li> <li>• Ausweispapiere und Aufenthaltstitel.</li> <li>• Wenn bereits ein Antrag auf Anerkennung gestellt wurde: Schreiben und Unterlagen der Zuständigen Stelle.</li> </ul> <p>Sollten Sie bereits über Übersetzungen der Dokumente verfügen, bringen Sie diese ebenfalls mit.</p> <p>(Source: <a href="http://www.anererkennung-in-deutschland.de">www.anererkennung-in-deutschland.de</a>)</p>	
	<p><b>4.3 Antrag auf Anerkennung</b> bei der zuständigen Stelle in dem Bundesland, in dem die Beschäftigung angestrebt wird.</p> <p>Folgende Dokumente sind vorzulegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antrag auf Anerkennung</li> <li>• Identitätsnachweis</li> <li>• Nachweis der beruflichen Qualifikation</li> <li>• Nachweise zu Inhalt und Dauer der beruflichen Ausbildung/des Studiums</li> <li>• In vielen Fällen werden Sie aufgefordert, die Dokumente einzureichen. Welche Dokumente nötig sind entnehmen Sie dem Anerkennungsfinder oder Sie erkundigen sich bei ihrer Beratungsstelle.</li> </ul> <p><b>Und wenn Unterlagen zum Nachweis der beruflichen Qualifikation fehlen?</b> Für nicht-reglementierte Berufe besteht die Möglichkeit einer Qualifikationsanalyse, die aus einer Arbeitsprobe, einem Fachgespräch und einem Praktikum in einem Unternehmen bestehen kann.</p> <p>Für reglementierte Berufe (hier: Pflege- und Gesundheitsfachberufe) besteht die Möglichkeit, sich einer Kenntnisprüfung zu stellen oder eine Anpassungsqualifizierung zu absolvieren (siehe Punkt 4.4)</p> <p>(Source: <a href="http://www.anererkennung-in-deutschland.de">www.anererkennung-in-deutschland.de</a>)</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>4.4 Wenn keine volle Anerkennung ausgesprochen wird:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzen Sie das Angebot von Ausgleichsmaßnahmen. Lassen Sie sich vor Ort von den zuständigen Stellen, der Agentur für Arbeit oder einer Beratungsstelle des Netzwerks IQ beraten (siehe oben). Es gibt zwei Arten von Qualifikationen:</li> <li>• Für reglementierte Berufe gibt es Anpassungsmaßnahmen, mit denen die im Bescheid genannten Defizite ausgeglichen werden können. Sie enden mit einem Fachgespräch.</li> <li>• Für nicht-reglementierte Berufe (insbesondere alle dualen Berufe) gibt es Qualifizierungsmaßnahmen, mit denen ebenfalls die im Bescheid genannten Defizite ausgeglichen werden können. Nach der Qualifizierung kann erneut ein Antrag auf Anerkennung gestellt werden.</li> </ul> <p>(Quelle: <a href="http://www.anerkennung-in-deutschland.de">www.anerkennung-in-deutschland.de</a>)</p>	
<p><b>5. Wie und wo können vorzulegende Dokumente legalisiert werden?</b></p>	<p>In Ländern, die die <u>Haager Konvention</u> unterzeichnet haben, reicht die Legalisation von der Anerkennung der Unterschriften der ausstellenden Stelle im Herkunftsland bis zur Apostille, die von der jeweils zuständigen Stelle des Herkunftslandes ausgestellt wird. Die Dokumente aus allen anderen Ländern sind auf diplomatischem Weg zu legalisieren, und zwar entlang folgender Prioritätenliste:</p>	
	<p>Legalisation durch das Bildungsministerium des Herkunftslandes</p>	
	<p>Legalisation durch das Außenministerium des Herkunftslandes</p>	
	<p>Legalisation durch ein deutsche diplomatische Vertretung im Herkunftslandes</p>	
<p><b>6. In welcher Frist muss über den (vollständig eingereichten) Antrag entschieden werden?</b></p>	<p>Die Frist beträgt drei Monate.</p>	