

## **Große Anfrage**

**der Abgeordneten Deniz Celik, Sabine Boeddinghaus, Dr. Carola Ensslen,  
Olga Fritzsche, Norbert Hackbusch, Stephan Jersch, Metin Kaya,  
Cansu Özdemir, Dr. Stephanie Rose, David Stoop, Heike Sudmann  
und Insa Tietjen (DIE LINKE) vom 07.02.23**

### **und Antwort des Senats**

**Betr.: Wie ist die Situation ausländischer Pflegekräfte in Hamburg?**

*Krankenhäuser und andere Pflegeeinrichtungen versuchen über die Anwerbung und Einstellung von Pflegekräften aus dem Ausland ihre vakanten Stellen schneller zu besetzen. Teilweise werben Krankenhäuser direkt in den Heimatländern Pflegekräfte an, teilweise greifen sie auf die Dienste von Personalvermittlungsfirmen zurück.*

*Aus dem Ausland abgeworbene Pflegekräfte werden der dortigen Gesundheitsversorgung entzogen und können die einheimische Gesundheitsversorgung vor Probleme stellen. Gleichzeitig ist für diese Länder eine Auswanderung von Pflegekräften auch nicht unattraktiv, weil sie durch die Überweisungen ins Heimatland mit Deviseneinnahmen rechnen können und so eventuell einer Abwerbung auch dann zustimmen, wenn das eigene Gesundheitssystem nicht adäquat personell ausgestattet ist.*

*Die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland, ihre Fortbildung und Integration in den Betrieb verlangt von den arbeitgebenden Einrichtungen größere finanzielle und personelle Ressourcen und auch von den bestehenden Kollegien einiges an Einsatz, damit die Integration erfolgreich gelingt.*

*Für die angeworbenen Pflegekräfte kann eine Migration nach Deutschland eine große Chance darstellen. Gleichzeitig verlangt es von ihnen enorme Anstrengungen auf vielen Ebenen gleichzeitig: Erlernen der deutschen Sprache, fachliche Herausforderungen, Trennung von Partner:in und Kindern, Zurechtfinden in der neuen Gesellschaft von Kultur bis Wohnungssuche. Dazu kommt nicht zuletzt der Druck all diesen Anforderungen gerecht zu werden und die Migration aus dem Heimatland zu einer Erfolgsgeschichte zu machen. Das macht sie für schädliche Praktiken potenziell vulnerabel.*

*Das Gütezeichen „Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland“, das sowohl Gesundheitseinrichtungen als auch Personalvermittlungsagenturen erwerben können, will für transparente und faire Bedingungen sorgen, die auch die angeworbenen Pflegekräfte schützen.*

*Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:*

Die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen wird sich im Zuge der demografischen Entwicklung weiter erhöhen. Damit einher geht ein weiter steigender Bedarf an Pflegekräften. Hamburg engagiert sich bereits mit einer Vielzahl an Maßnahmen, um die Beschäftigung in der Pflege zu erhöhen.

So verfügt die Hansestadt über eine bundesweit anerkannte zweijährige, generalistisch angelegte Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistentin, die einen niedrigschwelligen Zugang zur Ausbildung in der Pflege schafft. Künftig sollen mehr Assistentinnen die Fachkräfte in der Pflege entlasten.

Mit der „Hamburger Allianz für die Pflege“ haben sich Stadt, Arbeitgeber in der Pflege und die Agentur für Arbeit auf gemeinsame Standards und gute Arbeitsbedingungen für die Pflege verständigt. Zur Gewinnung von Fachkräften wurde die Kampagne „Das ist Pflege“ gestartet, siehe auch <https://das-ist-pflege.de/>. Um verstärkt für eine berufliche Karriere in der Pflege zu werben und über die neuen Ausbildungswege zu informieren, sollen Kooperationen der Arbeitgeber mit Schulen ausgeweitet werden. Im Übrigen siehe hierzu auch <https://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/16852086/2023-01-24-sozialbehoerde-rahmenplanung-pflege/>.

Ausländische Pflegekräfte, die Fragen zum Arbeitsrecht haben, werden von den Beratungsangeboten der Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit (EU-Bürgerinnen und -Bürger sowie Ukrainerinnen und Ukrainer) und vom IQ Projekt Faire Integration (Drittstaatsangehörige) muttersprachlich beraten. Zu den anderen Themen (zum Beispiel Ausländerrecht) wird entweder innerhalb des Hamburg Welcome Center (HWC) oder an Sozialberatungsstellen bei der Caritas oder der Diakonie verwiesen.

Menschen, die in Hamburg aufgrund (zugeschriebener) Herkunft und Religion diskriminiert werden, können bei der Beratungsstelle amira eine qualifizierte unabhängige Antidiskriminierungsberatung erhalten. Betroffene werden unterstützt, ihre Rechte zu wahren und angemessene Schritte zu ergreifen. Neben der Beratung und Dokumentation der Fälle unterstützt amira auch dabei, Konflikte durch Vermittlung oder in Gesprächen zu klären. amira begleitet die Betroffenen darüber hinaus bei Beschwerden oder weiter gehenden rechtlichen Schritten. amira macht über das Internet, Flyer, Veranstaltungen und Medien auf das Beratungsangebot aufmerksam. Ratsuchende werden darüber hinaus durch andere Beratungsstellen informiert und an amira verwiesen.

Ausländische Pflegekräfte können darüber hinaus regelmäßig auch das Beratungsangebot der Migrationsberatungsstellen des Bundes für Erwachsene (MBE) beziehungsweise Jugendliche (JMD) in Anspruch nehmen. Die Beratungsstellen der MBE in den Bezirken begleiten Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte im Alter ab 27 Jahren in den ersten drei Jahren nach ihrer Zuwanderung. Die individuelle Unterstützung in dem Integrationsprozess in Deutschland ist eine bedeutende Aufgabe und kann in verschiedenen Sprachen angeboten werden. Die Beraterinnen und Berater der MBE informieren zum Beispiel zu Deutsch- und Integrationskursen, Aufenthaltsfragen, Familienzusammenführung, Fragen rund um Beruf und Arbeit und Sozialleistungen. Die JMD in den Bezirken unterstützen junge Menschen mit Migrationshintergrund bis zum Alter von 27 Jahren durch Beratung, Bildungs- und Freizeitangebote.

Zugang zum Beratungsangebot gemäß § 29 SGB III der Bundesagentur besteht für alle Personen, die im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes einen Aufenthaltstitel nach der Einreise erhalten. Das beinhaltet Fragen der Berufsberatung und -orientierung sowie Weiterbildungsberatung.

Das HWC unterstützt seit dem 1. Januar 2021 Unternehmen und Fachkräfte sowie potenzielle Fachkräfte aus dem Ausland bei allen Einwanderungsverfahren als „One-Stop-Shop-Organisation“ und berät auch zu allen Fragen rund um das persönliche Ankommen in Hamburg. Dazu gehören unter anderem bei Bedarf auch die Vermittlung in Arbeit, Ausbildung, Praktika sowie Fragen zum Arbeitsvertrag, fairen Arbeitsbedingungen, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht, grundsätzliche Fragen zum Rechtssystem, Spracherwerb, Wohnungssuche und weitere individuelle Fragestellungen

Das Projekt „care for care. Qualifizierung in der Pflege“ in Trägerschaft des Hamburgische Pflegegesellschaft e.V. richtet sich an in der Pflege Beschäftigte (Hauptzielgruppe) und an Personen, die an einer Beschäftigung in der Pflege oder Pflegeausbildung interessiert sind. Ziel des Projekts ist die Fort- und Nachqualifizierung von Hilfskräften sowie ausgebildeten Assistenten- und Fachkräften in der Pflege. Die Qualifizierungen werden bei Bedarf sozialpädagogisch begleitet, um Problemen während der Qualifi-

zierung zu begegnen. Die Projektangebote sollen zu einer Erleichterung des beruflichen Aufstiegs, zum Verbleib in der Pflege und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen beitragen.

Das Projekt „care for care“ wird zunächst vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2023 aus der Aufbauhilfe REACT-EU finanziert und erhält für diesen Zeitraum rund 2,1 Millionen Euro, mit denen insgesamt rund 700 Personen erreicht werden sollen. Eine Anschlussförderung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF Plus) ist vorgesehen.

Ein spezielles Projektangebot im Rahmen von „care for care“ adressiert Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete, die durch Vermittlung von Fachsprache, Fachinhalten sowie Eindrücken vom Arbeitsalltag (Praktika) für die Aufnahme einer Pflegeausbildung vorbereitet werden. Das Angebot startete im September 2022 und wird in Kooperation mit der passage gGmbH durchgeführt.

In diesen Kontext fällt mit „Pflegeberufe als Chance – Der Weg in die Pflege“ auch ein ebenfalls aus REACT-EU finanziertes Projekt zur Ausbildungsvorbereitung in der Pflegebranche. Das Projekt richtet sich insbesondere an junge Menschen mit Migrationshintergrund und wird in einem Umfang von rund 300.000 Euro pro Jahr bis Mitte 2023 gefördert.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

*Einwanderung ausländischer Gesundheitsfachkräfte nach Hamburg nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz*

*Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz erleichtert seit dem 1.3.2020 die Einwanderungen von Fachkräften mit einem anerkannten Berufsabschluss aus dem Nicht-EU-Ausland. In einem beschleunigten Verfahren können die Pflegekräfte ihrem zukünftigen Arbeitgeber oder einer Vermittlungsagentur eine Vollmacht geben, sodass der Arbeitgeber zur Beschleunigung des Verfahrens ein Visum bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen kann. Außerdem besteht die Möglichkeit der Einreise von ausländischen Fachkräften im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit bestimmten Herkunftsländern.*

- 1. Wie viele Gesundheitsfachkräfte sind seit dem 1.3.2020 auf Grundlage des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nach Hamburg eingewandert? Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Herkunftsland, Geschlecht, Qualifikation.*

Im ausländerbehördlichen Fachverfahren PaulaGO ist die berufliche Qualifikation kein auswertbares Merkmal. Derartige Angaben sind jeweils innerhalb der elektronischen Ausländerakte abgelegt und bedürfen daher stets einer händischen Auswertung.

§ 18a AufenthG ermöglicht die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis an Fachkräfte mit einer anerkannten beruflichen Ausbildung. Darüber hinaus kann eine Tätigkeit als Gesundheitsfachkraft jedoch auch im Rahmen anderer Aufenthaltstitel erfolgen, die eine derartige Beschäftigung erlauben, zum Beispiel im Rahmen des Familiennachzugs oder humanitärer Gründe. Insbesondere Gesundheitsfachkräfte reisen zudem in der Regel zunächst zur Absolvierung von Qualifizierungsmaßnahmen ein und erhalten eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16d AufenthG. Eine vollständige Beantwortung dieser Frage hätte die händische Auswertung von mehr als 2.000 Akten erfordert.

Im Rahmen der für die Beantwortung einer Parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit konnten daher nur die Informationen über Personen händisch ausgewertet werden, die seit dem 1. März 2020 nach Hamburg zugewandert sind und eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a AufenthG erhalten haben. Nicht enthalten sind demnach Personen, die sich noch innerhalb der Geltungsdauer ihres nationalen Visums (zum Beispiel nach Durchführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a AufenthG) befinden und noch keinen Aufenthaltstitel im Inland beantragt haben. Dies betrifft insbesondere Personen, die in 2022 eingereist sind.

Zuwanderung Gesundheitsfachkräfte seit 01.03.2020	
Jahr	Personen
2020	99
2021	137
2022	64

Herkunftsland	Personen
Philippinen	118
Albanien	32
Serbien	31
Iran	22
Kolumbien	18
Indien	10
Ägypten	9
Mexiko	9
Ukraine	8
Bosnien und Herzegowina	7
Brasilien	7
Tunesien	7
Nordmazedonien	5
Kirgistan	3
Vietnam	3
Afghanistan	2
Kamerun	2
Chile	1
China	1
Côte d'Ivoire	1
Marokko	1
Moldau	1
Türkei	1
Venezuela	1

Geschlecht	Personen
weiblich	225
männlich	75

Qualifikation	Personen
Gesundheits- und Krankenpflege	256
Pflegefachkraft	34
Physiotherapie	6
Hebamme	2
Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten	1
Medizinisch-technische Radiologieassistenten	1

Quelle: Amt für Migration, Stichtag 13.02.2023

**2. Welche Berufe fallen alle unter den Begriff der Gesundheitsfachkräfte im Sinne des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes?**

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz definiert Gesundheitsfachberufe nicht gesondert. Aufenthaltsrechtlich ist eine Fachkraft mit Berufsausbildung gemäß § 18 Absatz 3 Nummer 1 AufenthG eine Person mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung oder einer mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertigen ausländischen Berufsqualifikation. Um eine qualifizierte Berufsausbildung handelt es sich gemäß § 2 Absatz 12a AufenthG, wenn die Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erfolgt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

3. *Wie viele Gesundheitsfachkräfte haben ein beschleunigtes Verfahren in Anspruch genommen und welche Art von Arbeitgeber (Krankenhaus, Pflegeeinrichtung, Vermittlungsagentur) ist von den Gesundheitsfachkräften bevollmächtigt worden? Bitte aufschlüsseln nach Jahren, Herkunftsländern und Art des Arbeitgebers (zum Beispiel Krankenhaus, stationäre Pflegeeinrichtung, ambulanter Pflegedienst, stationäre Behindertenhilfe et cetera).*

Von den in der Antwort zu 1. genannten Gesundheitsfachkräften haben 22 Personen das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG in Anspruch genommen. Die weiteren Angaben können den folgenden Übersichten entnommen werden:

Verfahren nach § 81a AufenthG	
Jahr	Personen
2020	4
2021	13
2022	5

Herkunftsland	Personen
Afghanistan	2
Nordmazedonien	2
Serbien	2
Ukraine	2
Iran	13
Bosnien und Herzegowina	1

Art des Arbeitgebers	Personen
Krankenhaus	18
ambulanter Pflegedienst	2
stationäre Pflegeeinrichtung	2

Quelle: Amt für Migration, Stichtag 13.02.2023

4. *Wie viele Gesundheitsfachkräfte sind seit dem 1.3.2020 aufgrund von Vermittlungsabsprachen der Arbeitsagentur mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer nach Hamburg eingewandert? Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Herkunftsland, Geschlecht, Qualifikation.*

Seit dem 1. März 2020 wurde an fünf Personen eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 16d Absatz 4 Satz 1 AufenthG ersterteilt. Bei einer Person davon ist der Aufenthaltstitel noch in Bestellung. Im Jahr 2021 gab es keine Ersterteilung des Aufenthaltstitels gemäß § 16d Absatz 4 Satz 1 AufenthG, im Jahr 2022 wurden drei Aufenthaltstitel erteilt, im Jahr 2023 zwei Aufenthaltstitel, davon befindet sich noch einer in Bestellung.

Von den genannten fünf Personen sind drei Personen weiblich und zwei männlich. Die Staatsangehörigkeiten sind bosnisch-herzegowinisch, serbisch, ukrainisch, albanisch und türkisch.

Die Qualifikation ist bei vier Personen eine Ausbildung zum Krankenpfleger beziehungsweise zur Krankenpflegerin. Eine Person hat ein Studium der Humanmedizin absolviert.

5. *Wie viele dieser Gesundheitsfachkräfte haben Deutschland inzwischen verlassen und was ist dem Senat über die Gründe bekannt (zum Beispiel Nichtbestehen der Prüfungen, Abwerbung in ein anderes Land, Unmöglichkeit des Familiennachzugs und andere)?*

Von den in der Antwort zu 1. genannten Gesundheitsfachkräften hat nach Kenntnis der zuständigen Behörde zum Stichtag (13.02.2023) eine Person von Hamburg aus Deutschland wieder verlassen. Gründe für Umzüge oder Ausreisen werden nicht gesondert statistisch erfasst.

6. *Wie viele dieser Gesundheitsfachkräfte haben bisher einen Antrag auf Nachzug von Familienangehörigen gestellt, wie vielen Anträgen wurde stattgegeben, wie viele befinden sich noch in Bearbeitung, wie viele*

*wurden aus welchen Gründen abgelehnt und mit welcher Verfahrensdauer müssen sie rechnen?*

Ein Antrag im Rahmen des Familiennachzugs ist immer von den nachzugswilligen Personen bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung zu stellen. Die Visum-anträge werden, nach Beteiligung der inländischen Ausländerbehörde, in alleiniger Zuständigkeit durch die Auslandsvertretung beschieden. Entsprechende Angaben im Sinne der Fragestellung liegen dem Senat daher nicht vor.

Bei 60 der in Frage 1. genannten Gesundheitsfachkräfte hat ein Familiennachzug nach Kenntnis der zuständigen Behörde bereits stattgefunden.

7. *Wie viele und welche Veranstaltungen haben die Stadt Hamburg oder eine ihrer Behörden oder landeseigenen Betriebe, die Arbeitsagentur oder das Jobcenter selbst ausgerichtet oder teilgenommen zu allen Themen der Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften? Bitte chronologisch auflisten seit 2020 unter Angabe des Themas, der Veranstalter:innen und der jeweiligen Zielgruppe.*

Innerhalb der Behörde für Inneres und Sport wurden insbesondere durch das Referat „Hamburg Welcome Center for Professionals“, oftmals zusammen mit anderen Organisationseinheiten im Hamburg Welcome Center, zahlreiche Veranstaltungen zum Thema Fachkräfteeinwanderung durchgeführt (zum Beispiel mit Unternehmensverbänden, Kammern, einzelnen Unternehmen, Anerkennungsstellen, Multiplikatoren et cetera). Dabei werden in der Regel die Möglichkeiten des Aufenthaltsgesetzes und insbesondere das beschleunigte Fachkräfteverfahren vorgestellt. Darüber hinaus ist die Teilnahme an weiteren Veranstaltungen (zum Beispiel bundesweite Erfahrungsaustausche und Expertenkreise) sichergestellt. Eine statistische Erfassung hierzu erfolgt jedoch nicht. Besonders erwähnenswert in diesem Zusammenhang sind die zwei Großveranstaltungen durch das Fachkräftenetzwerk Hamburg am 14. Februar 2020 und 2. November 2022 in der Handelskammer Hamburg.

Zu den Veranstaltungen der Arbeitsagentur siehe Anlage 1.

8. *Können auch Einrichtungen der stationären Behindertenhilfe die Regelungen für die Anwerbung von ausländischen Gesundheitsfachkräften in Anspruch nehmen und für welche Berufe gilt dies?*

Die Regelungen des Aufenthaltsgesetzes beziehen sich zunächst unmittelbar auf Personen aus dem Ausland. Im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a AufenthG kann auch eine stationäre Behindertenhilfe als Arbeitgeber für die Durchführung des Verfahrens bevollmächtigt werden. Eine Beschränkung auf bestimmte Berufe ist gesetzlich nicht vorgesehen.

9. *Falls Frage 8 bejaht wird: Mit welchen Veranstaltungen und sonstigen Maßnahmen haben die Stadt Hamburg, ihre Behörde, die landeseigenen Betriebe, Jobcenter und Arbeitsagentur die betreffenden Einrichtungen darüber informiert?*

Siehe Antwort zu 7. Spezifische Veranstaltungen für Einrichtungen der stationären Behindertenhilfe wurden nicht durchgeführt.

#### *Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Gesundheitsfachberufen*

*Die Sozialbehörde prüft die ausländischen Abschlusszeugnisse und erkennt sie entweder als gleichwertig an oder erstellt einen sogenannten Defizitbescheid. In diesem Bescheid wird aufgeführt in welchen Punkten die ausländische Ausbildung der deutschen Ausbildung nicht gleichwertig ist. Die Pflegekräfte können nun bei ihrem neuen Arbeitgeber on the Job eine Anpassungsfortbildung machen, in der die fehlenden Inhalte nachgeholt werden, um dann als vollwertige Pflegekraft anerkannt zu werden. Diese Anpassungsfortbildungen dauern je nach Voraussetzung sechs bis zwölf Monate. Alternativ können Pflegekräfte sich auch auf eine Eignungs- und Kenntnisprüfung vorbereiten und diese ablegen, um ihren Berufsabschluss als gleichwertig anerkennen zu lassen.*

10. *Wie viele Anträge auf Anerkennung eines Berufsabschlusses in einem Gesundheitsfachberuf aus welchem Nicht-EU-Land sind bei der Sozialbehörde seit dem 1.3.2020 für welche Berufe gestellt worden?*
11. *Wie viele dieser Abschlüsse in welchen Berufen und aus welchen Ländern wurden sofort als gleichwertig anerkannt und für wie viele wurde ein sogenannter Defizitbescheid erstellt? Bitte auflisten nach Jahr, Land, Beruf und welche Defizite festgestellt wurden.*

Zur Beantwortung dieser Frage steht in den Landesprüfungsämtern das Fachverfahren SUPRA zur Verfügung. Die Auswertung nach einzelnen Ausbildungsländern und eine Auflistung der wesentlichen Defizite für jeden Einzelfall sind keine auswertbaren Merkmale in diesem Fachverfahren. Hierzu wäre eine händische Auswertung von rund 1.400 Bescheiden notwendig gewesen. Feststellen lässt sich allerdings, dass der größte Anteil an Anträgen in dem erfragten Zeitraum aus dem Iran, Indien, Philippinen, Türkei, Balkanstaaten und zunehmend Südamerika kommt. Bezüglich der Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsinhalte gibt es im Bereich Pflege die größten Unterschiede bei den Themen professionelle grundpflegerische Versorgung und Pflegemanagement, die in vielen Ländern kein Bestandteil der Krankenpflegeausbildung sind.

Sachstände Anerkennungsverfahren					
Anträge 2020 (ab 01.03.2020)	Anträge gesamt	direkte Aner- kennung	Defizit- bescheid	offen	Abbruch
Altenpflege	0	0	0	0	0
Anästhesie	0	0	0	0	0
Diätassistenz	0	0	0	0	0
Ergotherapie	2	0	2	0	0
Gesundheits- und Krankenpflege	193	1	136	8	48
Gesundheits- und Pflegeassistenz	9	0	8	0	1
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	5	0	5	0	0
Hebammen	14	0	10	2	2
Logopädie	0	0	0	0	0
Masseur	2	0	1	0	1
MTLA	3	1	0	0	2
MTRA	6	0	3	2	1
Notfallsanitäter	0	0	0	0	0
Operationstechnik	0	0	0	0	0
Pflegefachfrau/-mann	0	0	0	0	0
Physiotherapie	9	0	6	1	2
Podologie	0	0	0	0	0
Pharmazeutische Assistenz	0	0	0	0	0
	243	2	171	13	57

Anträge 2021	Anträge gesamt	direkte Aner- kennung	Defizit- bescheid	offen	Abbruch
Altenpflege	1	0	0	0	1
Anästhesie	0	0	0	0	0
Diätassistenz	1	0	0	1	0
Ergotherapie	1	1	0	0	0
Gesundheits- und Krankenpflege	446	1	361	21	63
Gesundheits- und Pflegeassistenz	28	0	21	1	6
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	4	0	4	0	0
Hebammen	27	0	17	3	7
Logopädie	3	0	1	1	1
Masseur	0	0	0	0	0
MTLA	10	5	1	2	2

**Drucksache 22/10919 Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg – 22. Wahlperiode**

	Anträge gesamt	direkte Aner- kennung	Defizit- bescheid	offen	Abbruch
MTRA	8	1	6	0	1
Notfallsanitäter	5	0	3	1	1
Operationstechnik	0	0	0	0	0
Pflegefachfrau/-mann	0	0	0	0	0
Physiotherapie	35	0	30	2	3
Podologie	0	0	0	0	0
Pharmazeutische Assistenz	0	0	0	0	0
	569	8	444	32	85

Anträge 2022					
	Anträge gesamt	Direkte Aner- kennung	Defizit- bescheid	offen	Abbruch
Altenpflege	1	0	0	1	0
Anästhesie	24	0	18	4	2
Diätassistenz	4	1	0	3	0
Ergotherapie	1	0	1	0	0
Gesundheits- und Krankenpflege	87	1	59	22	5
Gesundheits- und Pflegeassistenz	21	0	15	6	0
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	4	0	4	0	0
Hebammen	23	0	14	6	3
Logopädie	0	0	0	0	0
Masseur	1	0	0	1	0
MTLA	23	7	4	12	0
MTRA	10	0	7	2	1
Notfallsanitäter	8	0	2	5	1
Operationstechnik	11	0	7	4	0
Pflegefachfrau/-mann	508	2	413	62	31
Physiotherapie	33	0	21	9	3
Podologie	0	0	0	0	0
Pharmazeutische Assistenz	5	0	1	3	1
	764	11	566	140	47

Anträge 2023 (bis 12.02.2023)					
	Anträge gesamt	Direkte Aner- kennung	Defizit- bescheid	offen	Abbruch
Altenpflege	1	0	0	1	0
Anästhesie	2	0	0	2	0
Diätassistenz	0	0	0	0	0
Ergotherapie	0	0	0	0	0
Gesundheits- und Krankenpflege	3	0	2	1	0
Gesundheits- und Pflegeassistenz	2	0	0	2	0
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	0	0	0	0	0
Hebammen	4	0	1	3	0
Logopädie	0	0	0	0	0
Masseur	0	0	0	0	0
MTLA	0	0	0	0	0
MTRA	1	0	0	1	0
Notfallsanitäter	1	0	0	1	0
Operationstechnik	5	0	1	4	0
Pflegefachkräfte	58	0	17	41	0
Physiotherapie	4	0	1	3	0
Podologie	0	0	0	0	0
Pharmazeutische Assistenz	0	0	0	0	0
	81	0	22	59	0



Erläuterung zu den Tabellen: In Hamburg werden Anträge aus Drittstaaten seit dem 1. Januar 2022 als Pflegefachfrau/Pflegefachmann beschieden, vorher als Gesundheits- und Krankenpfleger. Bei Gesundheits- und Krankenpflegerinnen oder Gesundheits- und Krankenpflegern ab 2022 handelt es sich in der Regel um Anträge, die vorher in anderen Bundesländern beschieden wurden.

In der Spalte „offen“ enthalten sind Anträge, die noch nicht entscheidungsreif sind, das heißt es fehlen beispielsweise Unterlagen. Abbruch bedeutet, dass der Antrag zurückgenommen wurde, zum Beispiel aufgrund eines Landeswechsels, ohne dass ein Bescheid erstellt wurde, oder der Antrag sich auf sonstige Weise erledigt hat.

12. *Wie viele der Gesundheitsfachkräfte haben nach Erhalt des Bescheids eine Anpassungsfortbildung am Arbeitsplatz durchlaufen, wie lange dauerte diese im Schnitt und wie viele haben diese Fortbildung erfolgreich abgeschlossen? Bitte auflisten nach Jahr, Beruf, Herkunftsland und Art des Arbeitgebers (zum Beispiel Krankenhaus, stationäre Altpflege, stationäre Behindertenhilfe, ambulanter Pflegedienst, ambulante Behindertenhilfe, sonstige).*
13. *Wie viele der Gesundheitsfachkräfte haben eine Eignungs- und Kenntnisprüfung abgelegt, wie viele waren dabei erfolgreich und wie viele haben dafür gegebenenfalls das Angebot welchen Bildungsanbieters in Anspruch genommen? Bitte auflisten nach Jahr, Beruf und Herkunftsland.*

Zur Beantwortung dieser Fragen steht in den Landesprüfungsämtern das Fachverfahren SUPRA zur Verfügung. Die abgefragten Angaben zur Anpassungsfortbildung und Kenntnisprüfung sind keine auswertbaren Merkmale in diesem Fachverfahren. Für eine Beantwortung wäre eine händische Auswertung von rund 1.400 Akten notwendig. Allgemein lässt sich feststellen, dass die Anpassungslehrgänge in der Pflege und Physiotherapie im Durchschnitt sechs bis acht Monate dauern, im Bereich Anästhesie/ Operationsdienst zwölf bis 15 Monate.

#### *Faire Anwerbung von ausländischen Pflegekräften*

*Für eine faire Anwerbung von Pflegekräften ist die Einhaltung ethischer Standards notwendig, zu diesen gehören unter anderem Transparenz des Verfahrens, Kostenfreiheit für die Pflegekräfte sowie die Einhaltung von Standards der WHO zur internationalen Anwerbung von Gesundheitsfachkräften. Seit dem Herbst 2021 können Arbeitgebende (zum Beispiel Krankenhäuser, aber auch Personalvermittlungsagenturen) das Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erwerben.*

14. *Welche Hamburger Krankenhäuser und welche anderen Gesundheitseinrichtungen betreiben eigene (oder gegebenenfalls über Tochterfirmen) Anwerbe-Aktivitäten in welchen Ländern außerhalb der EU?*
15. *Welche Hamburger Krankenhäuser und welche anderen Gesundheitseinrichtungen nehmen die Dienste von Personalvermittlungsagenturen in Anspruch und wo haben die beauftragten Agenturen jeweils ihren Firmensitz?*
16. *In welcher Form und unter welchen Umständen sind die Hamburger Gesundheitseinrichtungen und die Personalvermittlungsagenturen bei ihren Rekrutierungsmaßnahmen an deutsches Recht gebunden (zum Beispiel Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz oder andere arbeitsrechtliche Regelungen)?*
17. *In welchen Ländern gibt oder gab es Anwerbe-Aktivitäten nach Hamburg von Gesundheitsfachkräften (ärztlich, pflegerisch, geburtshilflich) durch Gesundheitseinrichtungen und welche Gesundheitspersonaldichte (Ärzt:innen, Pflegekräfte und Hebammen pro 1.000 Einwohner:innen) weisen diese Länder jeweils auf?*

Die Anwerbung von neuen Gesundheitsfachkräften liegt in der Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen, unabhängig davon, ob diese im Inland oder im Ausland angeworben werden. Der zuständigen Behörde liegen keine Informationen vor zum Umfang und der Art und Weise, wie Hamburger Krankenhäuser und andere Gesundheitseinrichtungen ausländische Pflegekräfte anwerben. Weder die Hamburgische Krankenhausgesellschaft e.V. noch die Hamburgische Pflegegesellschaft e.V. führen darüber eine Statistik. Eine vollständige Abfrage ist schon alleine deshalb nicht möglich, weil es kein abschließendes Verzeichnis von „Gesundheitseinrichtungen“ gibt.

Eine Abfrage bei den Krankenhäuser hat, sofern die Krankenhäuser freiwillig hierzu Angaben gemacht haben, ergeben, dass keine eigenen Anwerbeaktivitäten in Nicht-EU-Ländern betrieben werden. Teilweise werden Dienste von inländischen Personalvermittlungsfirmen in Anspruch genommen. Der gesamte Anwerbungsprozess wird entsprechend deutschem Recht durchgeführt. Für die aus dem Ausland angeworbenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen des deutschen Rechts, wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Positionen.

**18. Welche Gesundheitspersonaldichte weist die Stadt Hamburg auf?**

Gesundheitspersonal in Hamburg und in Deutschland im Jahr 2020 <sup>1)</sup>					
Gebietskörperschaft	Insgesamt	Veränderung gegenüber dem Vorjahr	Anteil weibliche Beschäftigte	Vollzeit-äquivalente	je 1.000 Einwohnerinnen/ Einwohner
	Beschäftigte in 1.000 <sup>2)3)</sup>	%	%	in 1.000 <sup>3)4)</sup>	Beschäftigte <sup>2)</sup>
Hamburg	150,9	1,8	70,9	109,9	81,5
Deutschland	5.837	1,3	75,3	4.218	70,2

- 1) Daten für das Jahr 2021 liegen voraussichtlich im Mai 2023 und Daten für das Jahr 2022 in 2024 vor.
- 2) Es werden Beschäftigungsverhältnisse erhoben, daher werden Personen mit mehreren Arbeitsverhältnissen in verschiedenen Einrichtungen mehrfach gezählt.
- 3) Differenzen in der Summenbildung können auf Rundungen in verschiedenen Berechnungsstufen zurückgeführt werden.
- 4) Vollzeitäquivalente geben die Anzahl der auf die volle tarifliche Arbeitszeit umgerechneten Beschäftigten an. Ein Vollzeitäquivalent entspricht einer beziehungsweise einem Vollzeitbeschäftigten.

Datenquellen: Gesundheitspersonalrechnung der Länder, Gesundheitspersonalrechnung des Bundes, Berechnungsstand: Juni 2022; Bevölkerungsstatistik: Bevölkerung am Jahresende auf Basis des Zensus 2011.

**19. Welche Hamburger Gesundheitseinrichtungen haben bisher das Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland erworben oder befinden sich im Zertifizierungsprozess?**

**20. In welcher Form und mit welchen Aktivitäten macht Hamburg auf dieses Gütezeichen aufmerksam oder wirbt dafür oder in welcher Weise plant Hamburg in Zukunft Maßnahmen, um die Verbreitung des Gütezeichens zu fördern? Bitte auflisten.**

Das Gütesiegel ist ein staatliches Siegel der Bundesrepublik Deutschland für privatwirtschaftliche Anwerbung von Pflegefachpersonal aus Drittstaaten. Inhaberin ist das Bundesministerium für Gesundheit (BMG). Die Grundmarke Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ ist eine geschützte Marke und im Register des deutschen Patent- und Markenamts eingetragen. Herausgegeben wird es vom Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V. (KDA) und entwickelt im Rahmen der Maßnahmen der Konzentrierten Aktion Pflege vom Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF). Das Gütesiegel wird als Gütezeichen der RAL Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. vergeben. Ein Anforderungskatalog führt in vier Bereichen Kriterien für eine ethisch vertretbare Anwerbung und mehr Transparenz im Vermittlungsprozess ein.

Die RAL Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. veröffentlicht auf ihrer Internetseite eine Listung der Einrichtungen und Unternehmen, die nach erfolgreicher Prüfung mit dem RAL Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ für eine ethische, faire und transparente Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte ausgezeichnet wurden (<https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/guetezeichen-nutzende>).

Da es ein staatliches Siegel der Bundesrepublik Deutschland ist, erfolgt die Werbung und Weiterverbreitung auf Bundesebene. Eigene Aktivitäten plant der Senat zurzeit nicht.

*Arbeits-, Lern- und Lebensbedingungen ausländischer Gesundheitsfachkräfte*

*Gute Deutschkenntnisse sind zur Kommunikation mit den Patient:innen, Kolleg:innen und zum Lesen von Fachliteratur unumgänglich. Zwar absolvieren die Pflegekräfte schon im Heimatland Sprachkurse, doch müssen die Sprachkenntnisse auch nach Ankunft noch ausgebaut werden.*

21. *Ist der Deutschunterricht inklusive möglicher Nachhilfestunden oder anderer zusätzlicher Angebote wie zum Beispiel Konversationsunterricht für die Pflegekräfte kostenlos?*

*Falls nein, welche Angebote müssen in welcher Höhe selbst bezahlt werden? Bitte gegebenenfalls unterschiedliche Regelungen in den Einrichtungen erläutern.*

22. *Sind der Deutschunterricht, inklusive möglicher Nachhilfestunden oder anderer zusätzlicher Angebote wie zum Beispiel Konversationsunterricht, Teil der bezahlten Arbeitszeit?*

*Falls nein, welche Arbeitszeitregelungen bestehen in den verschiedenen Einrichtungen?*

23. *Wie viele Stunden Deutschunterricht und welche Formen des Unterrichts (Gruppe, einzeln, online) werden den Pflegekräften pro Woche angeboten?*

24. *Welche Qualifikation haben die Lehrkräfte?*

25. *Können die Pflegekräfte auch weiterhin Deutschunterricht erhalten, nachdem sie ihren Anpassungslehrgang erfolgreich absolviert haben?*

Bereits in Deutschland lebenden Zugewanderten stehen nach der weiteren Öffnung der Sprachförderung mittlerweile regelmäßig die gesetzlichen Regelangebote der sogenannten Integrationskurse und der Berufssprachkurse des Bundes zur Verfügung. In der sich an die Integrationskurse anschließenden berufsbezogenen Sprachförderung werden Zugewanderte kontinuierlich auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Ergänzt wird das Sprachförderangebot unter anderem durch ehrenamtliche Angebote. Diese bieten zum Beispiel kostenlos und ohne bürokratischen Aufwand Sprachtrainings für die Anwendung der erlangten Sprachkenntnisse im Lebensalltag. Siehe im Übrigen auch das Hamburger Integrationskonzept 2017 „Wir in Hamburg“, Drs. 21/10281, zu dem jährlich berichtet wird, zuletzt mit Drs. 22/9944.

Darüber, ob und wie Arbeitgeber darüber hinaus Pflegekräften Angebote zur Sprachförderung machen, liegen der zuständigen Behörde keine Informationen vor.

26. *Welche Unterstützungsangebote (beispielsweise ausbildungsbegleitende Hilfen, care-for-care-Programm der Hamburgischen Pflegegesellschaft et cetera), die nicht arbeitgeberseitig sind, stehen den ausländischen Pflegekräften offen?*

Siehe Vorbemerkung. Eine Übersicht über Fördermöglichkeiten in Abhängigkeit vom erworbenen Aufenthaltstitel findet sich in der Anlage 2.

*Neben der Fachsprache ist auch das Lernen der Umgangssprache enorm wichtig, um die Patient:innen zu verstehen. Gerade etwas schambehaftete Themen werden häufig eher umschrieben als mit den „Fachbegriffen“ benannt, sodass Patient:innen vielleicht eher mal für große Königstiger um die Ecke müssen oder einfach pieschen wollen, statt vornehm Wasserlassen zu wollen.*

27. *Wie wird sichergestellt, dass die Pflegekräfte auch Kenntnisse der Umgangssprache erwerben?*
28. *Wie viele Stunden an theoretischem Unterricht erhalten die Pflegekräfte pro Woche und ist der theoretische Unterricht Teil der bezahlten Arbeitszeit?*

Darüber, ob und wie Arbeitgeber Pflegekräften Angebote zur Sprachförderung im Bereich der Umgangssprache machen, liegen der zuständigen Behörde keine Informationen vor.

*Die Anwerbung und Integration einer Pflegefachkraft aus dem Ausland ist aufwendig und mit hohen Kosten für den Arbeitgeber verbunden. Diese Investitionen gehen verloren, wenn die Integration in den Betrieb scheitert und die Pflegekraft den Arbeitsplatz verlässt oder wechselt.*

29. *Welche Erkenntnisse hat der Senat darüber, welche Arten von Bindungsklauseln in Arbeitsverträgen vereinbart werden, welches Ausmaß sie haben und wie verbreitet sie sind, gegebenenfalls in bestimmten Branchen?*

Darüber liegen der zuständigen Behörde keine Informationen vor.

#### *Beratungs- und Informationsangebote*

30. *Welche spezifischen Beratungsangebote gibt es in Hamburg, an die sich ausländische Pflegekräfte wenden können, zu welchen Themen (zum Beispiel Arbeitsrecht, AGG, Mietrecht, Sozialrecht, Ausländerrecht, psychosoziale Anliegen, Beratung im Fall von Diskriminierung) können diese Beratungsstellen beraten und durch welche Maßnahmen erreichen sie die Zielgruppe der ausländischen Pflegekräfte?*

Siehe Vorbemerkung und Antworten zu 25 und 26.

31. *In welcher Form werden die neu angeworbenen Pflegekräfte über Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis, Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitendenvertretung) und die Funktionen von Frauen-, Integrations- und Schwerbehinderten-Beauftragten informiert?*

Sofern Pflegekräfte über Anwerbeprojekte der Bundesagentur für Arbeit einreisen, findet im Vorfeld der Einreise ein eintägiger Workshop mit grundlegenden Informationen über Deutschland (Kultur, Land und Leute) statt. Nach der Einreise erfolgt eine weitere Betreuung und Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit sowie ein weiterer halbtägiger Workshop. Den Pflegekräften steht für Fragen eine Hotline zur Verfügung.

Im Übrigen siehe Antwort zu 26.

32. *In welcher Form werden die neu angeworbenen Pflegekräfte zu Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung beziehungsweise Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung und ihren Rechten informiert?*

Siehe Antwort zu 30.

33. *In welcher Form werden die neu angeworbenen Pflegekräfte über die Aufgaben und Rechte von Gewerkschaften informiert?*

34. *In welcher Form werden die neu angeworbenen Pflegekräfte über den für sie geltenden Tarifvertrag sowie den Mindestlohn in der Pflege aufgeklärt?*

Die Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie das Projekt Faire Integration beraten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unter anderem auch Pflegekräfte, zu allen die Arbeitsbedingungen betreffenden Themen, auch zu geltenden Tarifverträgen oder zum Mindestlohn.

*Eine Unterkunft beziehungsweise eigener Wohnraum sind unerlässlich, um sich in Hamburg ein neues Leben aufzubauen. Der Hamburger Wohnungsmarkt ist sehr angespannt und eine eigene Wohnung zu finden ist eine Herausforderung.*

35. *Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber, die angeworbenen Pflegekräfte mit Wohnraum zu versorgen?*
36. *In welcher Form versorgen die Arbeitgeber die neu angeworbenen Pflegekräfte mit Wohnraum (zum Beispiel Wohnheimplätze, vom Arbeitgeber angemietete Wohnungen, Unterbringung auf dem eigenen Gelände, zum Beispiel in umgenutzten Stationen)?*
37. *Können die Miet- und Nutzungsverträge an den Arbeitsvertrag gebunden werden, sodass die Pflegekräfte im Falle einer Kündigung den Wohnraum verlieren können?*
38. *Wonach richtet es sich, in welcher Höhe der Arbeitgeber maximal Kosten für Unterbringung und gegebenenfalls Verpflegung vom Gehalt abziehen darf?*

Eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Versorgung ihrer Pflegekräfte mit Wohnraum besteht nicht. Darüber, ob, in welcher Form und zu welchen vertraglichen Bedingungen dies Arbeitgeber den bei ihnen beschäftigten Pflegekräften anbieten, liegen der zuständigen Behörde keine Informationen vor. Die Arbeitgeber, die sich der Allianz für die Pflege angeschlossen haben, informieren im Rahmen des Arbeitgeberportals Pflege (Arbeitgeber Pflege Hamburg - 129 Einträge - hamburg.de, <https://www.hamburg.de/arbeitgeber-pflege-suche/>) in der Kategorie „Unterstützung beim Einstieg“ auch über ihre „Unterstützung bei der Wohnungssuche.“

**Frage 7:** Wie viele und welche Veranstaltungen haben die Stadt Hamburg oder eine ihrer Behörden oder landeseigenen Betriebe, die Arbeitsagentur oder das Jobcenter selbst ausgerichtet oder teilgenommen zu allen Themen der Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften? Bitte chronologisch auflisten seit 2020 unter Angabe des Themas, der Veranstalter:innen und der jeweiligen Zielgruppe.

Datum	Thema	Veranstalter	Zielgruppe
20.01.2020	Getting Started in Hamburg - Health insurance	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
24.02.2020	Getting Started - Find a job after studies – How to apply and work in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
20.10.2020	Vorstellung des HWCP (Hamburg Welcome Center for Professionals) sowie Informationen zur Zuwanderung von ausländischen Fachkräften	Teilnahme am Treffen der Allianz für die Pflege	Führende Arbeitgeber für Pflegekräfte
08.11.2020	Informationen zur Zuwanderung von ausländischen Fachkräften	Teilnahme am Treffen der Allianz für die Pflege	Führende Arbeitgeber für Pflegekräfte
20.21.2022	Wiederkehrende Digitale Projektwochen mit Schülern unter Beteiligung von Betrieben, Unternehmen und Organisationen rund um das Thema Pflegeberufe	Agentur für Arbeit Hamburg gemeinsam mit den jeweils teilnehmenden Institutionen	Jugendliche, die in den berufs vorbereitenden Stufen oder bereits in der Abschlussklassen ihrer Schule sind, in A-V-dual oder auf Ausbildungsplatzsuche, Ausbildungsabrecher:innen, Studienabrecher:innen, Interessiert an einer schulischen Ausbildung
27.01.2021	Getting Started in Hamburg - Health insurance	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
24.02.2021	Das FEG und seine Umsetzung im HWC	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) und Interessierte
02.03.2021	Getting Started - Initial Information for your new start: Kids & Family	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
24.03.2021	Das FEG und seine Umsetzung im HWC	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
07.04.2021	Getting Started - How to apply for a job and work in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
28.04.2021	Fachkräfteeinwanderung gemeinsam mit Hamburgerer KMU gestalten	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
18.05.2021	Getting Started in Hamburg - Health insurance	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
22.06.2021	Getting Started - Activities in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
23.06.2021	Bewerbungsgespräche international und digital gestalten	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
27.07.2021	Getting Started - Looking for a job? Make your job application in Hamburg a success!	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
24.08.2021	Getting Started - Introducing our services, The Hamburg Welcome Center as your guide	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
14.09.2021	Getting Started - After elementary school... big steps ahead!	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
23.09.2021	Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz- Fachkräftesicherung, leicht gemacht	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
28.09.2021	Getting Started in Hamburg - Growing up, from Childcare to Graduation	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
26.10.2021	Getting Started - Find your way through the tax jungle	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
09.11.2021	Informationen zum Hamburg Welcome Center for Professionals (HWCP)	Teilnahme am Treffen der Allianz für die Pflege	Führende Arbeitgeber für Pflegekräfte
23.11.2021	Getting Started - Find your new home	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
14.12.2021	Getting Started - Christmas Special - traditions and customs in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
25.01.2022	Getting Started - End of Studies in Sight, whats next?	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
27.01.2022	Das FEG – Die Umsetzung in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
07.02.2022	2. Forum Fachkräfteeinwanderung, Aktuelle Lage der Fachkräfteeinwanderung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	Netzwerk der Fachkräfteeinwanderung: HWK, IHK, gAGS, BIS, LMS, Sozialbehörde, USF, ZSBA, UV Nord, Hamburg Invest, DGG
22.02.2022	Getting Started in Hamburg - Health insurance	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
24.02.2022	Fachkräfte gewinnen im Ausland – Wege für Hamburger Unternehmen	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
07.03.2022	Fachkräfte gewinnen im Ausland - Wege für Hamburger Unternehmen, Die Voraussetzungen für die Fachkräfteeinwanderung und Veränderung in der gesetzlichen Grundlage	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
11.03.2022	Infoveranstaltung zur Einstiegsqualifizierung im Pflegeberuf	Agentur für Arbeit Hamburg zusammen mit einer großen Hamburger Klinik	Jugendliche mit Migrationshintergrund, Sprachniveau B2, MSA muss nach Besetzung zur Übernahme in Ausbildung vorhanden sein
24.03.2022	2 Jahre FEG – Chancen für die Berufsausbildung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
29.03.2022	Getting Started - Start of Studies, what do I need to know?	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
01.04.2022	Informationen zum Hamburg Welcome Center for Professionals (HWCP) sowie zu geflüchteten ukrainischen Pflegekräften	Teilnahme am Treffen der Allianz für die Pflege	Führende Arbeitgeber für Pflegekräfte
06.04.2022	Teilnahme am Workshop „Indische Fachkräfte für Hamburg“ – Pflege und Gesundheit	Senatskanzlei und Hamburg Repräsentanz Mumbai	Dieser Arbeitskreis wurde von der Senatskanzlei und der Hamburg Repräsentanz Mumbai ins Leben gerufen, um angesichts der steigenden Einwanderungszahlen indischer Fachkräfte einen konstruktiven und transparenten Austausch zu ermöglichen und Synergieeffekte zu schaffen. Aufgrund der hohen Anfrage, wird diesmal der Schwerpunkt auf das Thema „Gesundheit und Pflege“ gelegt.
12.04.2022	Schulung von Mentoren und Mentorinnen einer gemeinnützigen Organisation die Ankommende in Deutschland unterstützt zum Thema Weiterbildung und Fördermöglichkeiten in Deutschland.	Die gemeinnützige Organisation	Siehe Thema
18.04.2022	FEG - Chancen für die Berufsausbildung, Gewinnung von Auszubildenden in A Ausland	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
26.04.2022	Getting Started in Hamburg - Growing up, from Childcare to Graduation	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
28.04.2022	Rekrutierungsstrategien – Wie finde ich Fachkräfte im Ausland?	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
09.05.2022	Internationale Fachkräfte gewinnen, Anpassungsqualifizierung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
17.05.2022	Getting Started - Find your way through the tax jungle	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
21.06.2022	2 Jahre FEG – Chancen für die Berufsausbildung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
21.06.2022	Getting Started - Activities in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
12.07.2022	Getting Started - Looking for a job? Make your job application in Hamburg a success!	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte

26.07.2022	Bewerbertag Pflege	Hamburg Welcome Center for Professionals (HWCP)	Pflegebetrieb in Hamburg / Flüchtlinge in Hamburg
25.08.2022	Getting Started - End of Studies in Sight, whats next?	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
22.08.2022	Internationale Fachkräfte im Unternehmen binden, Betriebliche Integrationsmaßnahme	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
31.08.2022	Hamburg Welcome Center – Clearing bei ausländerrechtlichen Fragestellungen	Teilnahme am Treffen der Allianz für die Pflege	Führende Arbeitgeber für Pflegekräfte
22.09.2022	Getting Started - After elementary school... big steps ahead!	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
10.10.2022	Fachkräfteeinwanderung, Brancheorientierte Veranstaltung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
27.10.2022	Getting Started - Aufenthalt und Arbeit in Hamburg; Perspektiven nach dem Studium	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
01.11.2022	Getting Started - Start of Studies, what do I need to know?	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
02.11.2022	Fachkräfteeinwanderung heute und in Zukunft - Chancen für die Praxis durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz	Sozialbehörde, Hamburg Welcome Center, Handelskammer und BA	Unternehmen
14.11.2022	Wiederholung: Integrationsmaßnahme oder Ausbildung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
24.11.2022	Getting Started - Find your new home	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
26.11.2022	Teilnahme am Workshop „Indische Fachkräfte für Hamburg“	Senatskanzlei und Hamburg Repräsentanz Mumbai	Dieser Arbeitskreis wurde von der Senatskanzlei und der Hamburg Repräsentanz Mumbai ins Leben gerufen, um angesichts der steigenden Einwanderungszahlen indischer Fachkräfte einen konstruktiven und transparenten Austausch zu ermöglichen und Synergieeffekte zu schaffen.
13.12.2022	Getting Started - Christmas Special - traditions and customs in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
11.01.2023	Infoveranstaltung zur Einstiegsqualifizierung im Pflegeberuf	Agentur für Arbeit Hamburg zusammen mit einer großen Hamburger Klinik	Jugendliche mit Migrationshintergrund, Sprachniveau B2, MSA muss nach Beantragung zur Übernahme in Ausbildung vorhanden sein
26.01.2023	Getting Started in Hamburg - End of Studies in Sight, whats next?	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
03.02.2023	Vortrag zum Thema Fachkräfte-Einwanderung	Teilnahme am Treffen der Allianz für die Pflege	Führende Arbeitgeber für Pflegekräfte
07.02.2023	2. Forum Fachkräfteeinwanderung	Sozialbehörde, Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	Netzwerk der Fachkräfteeinwanderung: HWK, IHK, gAgS, BIS, LMS, Sozialbehörde, USF, ZSBA, UV Nord, Hamburg Invest, DGGb
15.02.2023	Teilnahme an Veranstaltung der gwhh "Gesundheitswirtschaft Hamburg" zum Thema: herausforderungen-bei-der-gewinnung-auslaendischer-fachkraefte-im-gesundheitswesen	gwhh "Gesundheitswirtschaft Hamburg"	Unternehmen
21.02.2023	Getting Started in Hamburg - Health Insurance	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte

In Planung			
27.02.2023	TripleWin - Qualifizierte Pflegekräfte aus dem Ausland gewinnen	Teilnahme an der Arbeitsgruppe Pflegepersonal der Sozialbehörde mit den relevanten Verbänden in der Pflege	Verbandsvertreter der Pflegebranche
Ende Februar/Anfang März	TripleWin - Qualifizierte Pflegekräfte aus dem Ausland gewinnen	Gemeinsames Treffen	Sozialbehörde und Hamburgische Pflegesellschaft e.V. HPG
März 2023	Getting Started - Welcome to Hamburg, Start of semester at universities	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
28.-30.03.2023	Arbeitgeber- und Informationsveranstaltungen	Hamburg Welcome Center, Gemeinsamer Arbeitsgeber Service	Unternehmen
07.03.2023	Fachkräfte gewinnen im Ausland - Wege für Hamburger Unternehmen	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
18.04.2023	FEg - Chancen für die Berufsausbildung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
25.-27.04.2023	Arbeitgeber- und Informationsveranstaltungen	Hamburg Welcome Center, Gemeinsamer Arbeitsgeber Service	Unternehmen - Gesundheit, Sport, Körperpflege
April 2023	Getting Started - Find your way through the tax jungle	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
09.05.2023	Internationale Fachkräfte zu gewinnen	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
23.-25.05.2023	Arbeitgeber- und Informationsveranstaltungen	Hamburg Welcome Center, Gemeinsamer Arbeitsgeber Service	Unternehmen - Einkauf, Lager Logistik, Verkehr
Mai 2023	Getting Started in Hamburg - Growing up, from Childcare to Graduation	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
27.-29.06.2023	Arbeitgeber- und Informationsveranstaltungen	Hamburg Welcome Center, Gemeinsamer Arbeitsgeber Service	Unternehmen
Juni 2023	Getting Started - Activities in Hamburg	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
August 2023	Getting Started in Hamburg - End of Studies in Sight, whats next?	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte
22.08.2023	Internationale Fachkräfte in Unternehmen zu binden	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte, insb. Studierende
September 2023	Getting Started - After elementary school... big steps ahead!	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
06.09.2023	3. Forum Fachkräfteeinwanderung	Sozialbehörde, Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	Netzwerk der Fachkräfteeinwanderung: HWK, IHK, gAgS, BIS, LMS, Sozialbehörde, USF, ZSBA, UV Nord, Hamburg Invest, DGGb
September 2023	Getting Started - Looking for a job? Make your job application in Hamburg a success!	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
Oktober 2023	Getting Started in Hamburg - Health Insurance	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
10.10.2023	Fachkräfteeinwanderung	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	Zuwandernde und Zugewanderte (potentielle) Fachkräfte
November 2023	Getting Started - Find your way through the tax jungle	Hamburg Welcome Center, Newcomers Service	KMU und Interessierte
14.11.2023	Betriebliche Integrationsmaßnahme	Hamburg Welcome Center, Unternehmensservice Fachkräfte	KMU und Interessierte

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

# Förderinstrumente der BA für geflüchtete Menschen (Jugendlichen- und Erwachseneninstrumente nach Rechtskreis)

Stand August 2019





# Instrumente für Jugendliche mit dem Ziel Ausbildungsmarkt (SGB II und SGB III) – Teil I

**Neben der Zugangsmöglichkeit müssen auch die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllt sein. Dies muss in jedem Einzelfall durch die Beratungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit im Vorfeld geprüft werden.**

Instrument	Inhalt	Zugangsmöglichkeit
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III (z. B. PerjuF)	Heranführung an den Ausbildungsmarkt, Motivation, Orientierung, Bewerbungstraining, berufsbezogene Sprachförderung	Grundsätzlich nur für Personen mit Arbeitsmarktzugang; Ausnahme: Zugang für Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus bestimmten Ländern bereits während Wartefrist (Beschäftigungsverbot) möglich (§ 39a SGB III); aktuell aus den Ländern Eritrea und Syrien
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)	Vorbereitung zur Ausbildungsaufnahme, berufsbezogene Sprachförderung	Förderung bei Zugang zum Arbeitsmarkt Bei ausreichenden (Sprach-) Kenntnissen (mindestens B1). Gestattete (Asylbewerberinnen und Asylbewerber) haben keinen Anspruch auf BAB <b>Einreise bis 01.08.2019:</b> Gestattete nach 3 Monaten Aufenthalt Geduldetete wenn Abschiebung seit mindestens 3 Monaten ausgesetzt <b>Einreise ab dem 01.08.2019</b> Gestattete nach 15 Monaten Aufenthalt Geduldetete wenn Abschiebung seit mindestens 9 Monaten ausgesetzt
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Praktikum beim Arbeitgeber zur Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit (ggf. in Kombination mit abH)	Zugang zum Arbeitsmarkt erforderlich
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, sozialpädagogische Begleitung	Förderung bei einer EQ oder betrieblichen Berufsausbildung

# Instrumente für Jugendliche mit dem Ziel Ausbildungsmarkt (SGB II und SGB III) – Teil II

Instrument	Inhalt	Zugangsmöglichkeit
Assistierte Ausbildung (AsA)	Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses	<p><u>Phase I:</u> Förderung bei Zugang zum Arbeitsmarkt Bei ausreichenden (Sprach-) Kenntnissen (i. d. R. B2). Gestattete haben keinen Anspruch auf BAB <b>Einreise bis 01.08.2019:</b> Gestattete sowie Geduldete nach 3 Monaten Aufenthalt <b>Einreise nach dem 01.08.2019:</b> Gestattete sowie Geduldete nach 15 Monaten Aufenthalt</p> <p><u>Phase II:</u> Förderung während einer betrieblichen Berufsausbildung</p>
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	Berufsausbildung durch Träger, wenn kein Ausbildungsverhältnis am Markt möglich	Gestattete sowie Geduldete haben <u>keinen Zugang</u>
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	Förderung von Auszubildenden bei Berufsausbildung, bei Teilnahme an einer BvB oder ausbildungsvorbereitenden Phase einer AsA	<p><u>Bei dualer Berufsausbildung:</u> grds. Förderung Ausnahme: Gestattete erhalten kein/e BAB/Abg, Geduldete nach mindestens 15 Monaten Aufenthalt (aber Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz). Übergangsregelung bzgl. BAB und Abg bei Berufsausbildung für Gestattete mit guter Bleibeperspektive bei Beginn der Berufsausbildung und Antragstellung auf BAB oder Abg vor dem 31.12.2019 sowie Vorliegen der weiteren Anspruchsvoraussetzungen zu diesem Zeitpunkt (§ 448 SGB III)</p> <p>Bei <u>BvB, AsA oder entsprechender Maßnahme zur Leistung zur Teilhabe:</u> Grds. Förderung, wenn Voraussetzungen für Maßnahmeteilnahme vorliegen (siehe dort). Ausnahme: Gestattete erhalten kein/e BAB/Abg.</p>
Ausbildungsgeld (Abg)	Bei Teilnahme an besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Maßnahmen der Ausbildungsförderung) nach § 117 SGB III	

# Instrumentenportfolio für Erwachsene im SGB II

Instrument	Inhalt	Zugangsmöglichkeit SGB II
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 16 SGB II i. V. m § 45 SGB III	z.B. Bewerbungstraining, Kompetenzfeststellung, Vermittlungsunterstützung (jeweils mit berufsbezogener Sprachförderung)	
Förderung der beruflichen Weiterbildung	Anpassungsqualifizierung, Vorbereitung auf die Externenprüfung, Teilqualifikationen, Umschulung bei einem Träger, betriebliche Einzelumschulung ggf. mit ubH Teilzeitberufsausbildung (jeweils mit berufsbezogener Sprachförderung möglich)	ab Anerkennung sofort bei Vorliegen .... - ... des Status als erwerbsfähiger Leistungsberechtigter nach § 7 SGB II und - ... der individuellen Fördervoraussetzungen der jeweiligen Leistungen
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	Lohnkostenzuschuss für einen Arbeitgeber	
Vermittlungsbudget	z.B. Bewerbungskosten, Fahrkosten, Übersetzungskosten, Kosten für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse	
Förderung von Selbständigen	Einstiegsgeld; Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen	
Öffentlich geförderte Beschäftigung	Arbeitsgelegenheiten, Teilhabe am Arbeitsmarkt	

# Instrumentenportfolio für Erwachsene im SGB III

Instrument	Inhalt	Zugangsmöglichkeit SGB III
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 45 SGB III	z.B. Bewerbungstraining, Kompetenzfeststellung, berufliche Kennnisvermittlung bis acht Wochen (inklusive berufsbezogener Sprachförderung)	Grundsätzlich nur für Personen mit Arbeitsmarktzugang; Ausnahme: Zugang für Asylbewerber aus bestimmten Ländern bereits während Wartefrist (Beschäftigungsverbot) möglich (§ 39a SGB III); aktuell aus den Ländern Eritrea und Syrien
Förderung der beruflichen Weiterbildung	Anpassungsqualifizierung, Vorbereitung auf die Externenprüfung, Teilqualifikationen, Umschulung bei einem Träger, betriebliche Einzelumschulung ggf. mit ubH Teilzeitemschulung (jeweils mit berufsbezogener Sprachförderung möglich)	Nur für Personen mit Arbeitsmarktzugang, grundsätzlich ab dem 4. Monat; ausreichende Sprachkenntnisse (in der Regel mindestens B1 besser B2 GER), die eine erfolgreiche Teilnahme erwarten lassen, sind erforderlich
Eingliederungszuschüsse	Minderleistungsausgleich für einen Arbeitgeber	Nur für Personen mit Arbeitsmarktzugang, grundsätzlich ab 4. Monat möglich
Vermittlungsbudget	z.B. Bewerbungskosten, Fahrkosten, Übersetzungskosten, Kosten für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse	Grundsätzlich nur für Personen mit Arbeitsmarktzugang; Ausnahme: Zugang für Asylbewerber aus bestimmten Ländern bereits während Wartefrist (Beschäftigungsverbot) möglich (§ 39a SGB III); aktuell aus den Ländern Eritrea und Syrien
Gründungszuschuss	Zuschuss zum Lebensunterhalt und zur sozialen Sicherung nach Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit	Kein Zugang möglich

**Neben der Zugangsmöglichkeit müssen auch die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllt sein. Dies muss in jedem Einzelfall durch die Vermittlungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit im Vorfeld geprüft werden.**