

Pflegekräfte aus dem Ausland für NRW

Informationen für Arbeitgeber*innen und zur Rekrutierung

Zur Erinnerung:

Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft in Köln könnten in Deutschland in der stationären Versorgung bis zum Jahr 2035 rund 307.000 Pflegekräfte fehlen. Die Versorgungslücke im Pflegebereich könnte sich bis zu diesem Jahr auf insgesamt knapp 500.000 Fachkräfte vergrößern. Der Prognose zum Fachkräftemangel des IW Köln basiert dabei auf Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zur Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Deutschland.

Unter anderem vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der sogenannten Konzertierte Aktion Pflege wichtige Beschlüsse gefasst. Die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) ist eine gemeinsame Initiative des Bundesgesundheitsministeriums, des Familienministeriums und des Ministeriums für Arbeit und Soziales. Erklärtes Ziel der Aktion ist: Die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte sollen sich schnell und spürbar verbessern.

Zu diesem Zweck wurde beschlossen, dass

- bundesweit nach Tarif bezahlt werden soll,
- ein am Bedarf orientierter Personalschlüssel eingeführt wird,
- die Zahl der Auszubildenden und Ausbildungseinrichtungen gesteigert werden soll und – um zu unserem Podcastthema zu kommen –
- die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte beschleunigt wird.

In diesem Teil des Podcasts wollen wir über die Schwierigkeiten und Möglichkeiten von Arbeitgeber*innen bei der Rekrutierung von Fachkräften sprechen. Wir wollen in diesem Zusammenhang aber auch auf ethische und politische Fragen im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland eingehen.

Wir, das sind Birgit van Tessel und Annika Scheeres vom mobilen Schulungsteam „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“ im IQ-Netzwerk NRW. Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung“, kurz IQ, finanziert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie der Bundesagentur für Arbeit. Unser Teilprojekt ist angesiedelt beim Westdeutschen Handwerkskammertag in Düsseldorf. Unsere Aufgabe: Wir schulen und informieren zu Fragen der beruflichen Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung.

Links und Materialien zu unserem heutigen Podcastthema finden Sie wie immer auf unserer Webseite unter iq-netzwerk-nrw.de/schulungsteam.

Wir haben jetzt schon sehr viel über die Komplexität des Anerkennungsverfahrens erfahren. Ganz ehrlich: Ich stelle es mir gar nicht so leicht für Arbeitgeber*innen vor, Fachkräfte aus dem Ausland, insbesondere aus sogenannten Drittstaaten, zu rekrutieren. Das beginnt ja schon beim Anerkennungsverfahren: Woher weiß ich, was am Ende da herauskommen wird, wenn es über die Abschlüsse hinausgeht, die der automatischen Anerkennung unterliegen und über die wir im zweiten Teil unseres Podcasts gesprochen haben? Ich kann doch nicht alle Pflegeausbildungen dieser Welt kennen und einordnen. Und wenn ich Leute aus weit entfernten Ländern rekrutiere, dann habe ich doch auch eine Verantwortung dafür, dass alles klappt und gut wird...

Damit sprichst Du schon eine ganze Reihe von wichtigen Punkten an. Tatsächlich ist m. E. **Rekrutierung** nicht mal eben so nebenbei zu bewältigen. Da sind Arbeitgeber*innen von kleinen und mittleren Unternehmen ganz schnell überfordert von der Fülle der Probleme, die es im Gesamtprozess von anerkennungs- und aufenthaltsrechtlichen Fragen sowie der möglichen Dauer von Verwaltungsprozessen geben kann. Manche, vor allem größere Einrichtungen „leisten“ sich deshalb teilweise eigene hauptberufliche Rekrutierer*innen inklusive hauseigener Qualifizierungsmaßnahmen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede. Andere greifen auf die Dienste kommerzieller Personaldienstleister*innen zurück, wobei es hier im Einzelfall oft schwer ist, die Qualität und Seriosität der Anbieter*innen zu beurteilen. Leider gibt es hier durchaus halbseidene, wenig professionell agierende Anbieter*innen.

Hilfreich für die Wahl solcher Anbieter*innen ist hier sicher das neu entwickelte „**Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“**“ (<https://dkf-kda.de/guetesiegel/>), das eigenorganisiert anwerbenden Pflege- und Gesundheitsunternehmen sowie international tätigen Personalvermittler*innen im Rahmen eines Zertifizierungsverfahrens erteilt werden kann. Das Gütesiegel deckt verschiedene sensible Aspekte der Rekrutierung von Pflegefachpersonal ab. Hier wurden vier komplexe Qualitäts- und Gütebereiche identifiziert:

<https://dkf-kda.de/wp-content/uploads/2021/08/Anforderungskatalog-zum-Guetesiegel-Faire-Anwerbung-Pflege-Deutschland.pdf>

Der *erste* Gütebereich, „Information zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland“, umfasst als Gütekriterien die Punkte Information der zukünftigen Pflegekraft zum Berufsfeld, zur Erwerbstätigkeit in Deutschland, zu Spracherwerb, Beratung und sonstiger Unterstützung, zur beruflichen Anerkennung sowie zum Einwanderungs- und Integrationsprozess.

Wenn ich Dich an dieser Stelle einmal kurz unterbrechen darf: In dem Zusammenhang ist für unsere Hörer*innen mit Sicherheit auch von Interesse, dass das deutsche Kompetenzzentrum für Internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen einen für alle zugänglichen Werkzeugkoffer

„Willkommenskultur & Integration“ entwickelt hat. Das ist ja ein sehr wichtiges Thema, wenn die internationalen Fachkräfte nicht nur kommen, sondern auch bleiben und sich wohl fühlen sollen. Den Link zum Werkzeugkoffer finden Sie wie immer bei unseren Podcastmaterialien.

Link: <https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/>

Danke für diesen wichtigen Einwurf! Ich nenne gerade noch die weiteren Gütebereiche des Gütesiegels. Neben dem Bereich „Information zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland“ gibt es noch die Bereiche

- „Unternehmensverantwortlichkeit“: Hier geht es um Unternehmensgrundsätze und Selbstverpflichtungen. Dann gibt es noch den Bereich
- „Transparenz im Vermittlungsprozess für internationale Pflegekräfte gewährleisten“ und den Bereich
- „Transparenz im Vermittlungsprozess für Kunden gewährleisten“.

Mit dem Gütesiegel sind, wie Du schon sagtest, die sensibelsten Bereiche der Rekrutierung internationaler Pflegefachkräfte abgedeckt.

Vielleicht sollten wir an dieser Stelle auch noch die Unterstützungsmöglichkeit für Arbeitgeber*innen über das Förderprogramm des Bundesministeriums für Gesundheit „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erwähnen?

Ja, stimmt. Als kurze Info: Arbeitgeber*innen, die an dem Pilotprojekt des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus weit entfernten Drittstaaten teilnehmen, können ab dem 1. Juli 2021 einen Zuschuss zu den Anwerbekosten erhalten. Der Zuschuss beträgt pro angeworbener Pflegefachkraft bis zu 6.000 Euro.

Der „Run“ auf die Fördermittel war allerdings so groß, dass zwar weiterhin Anträge entgegengenommen werden, die Fördermittel für 2021 sind aber bereits jetzt, im August und damit einen Monat nach Start des Programms, ausgeschöpft.

Link Infos: <https://www.defa-agentur.de/de/bmg-forderprogramm/>

Das heißt, wer im nächsten Jahr dabei sein will, sollte jetzt aktiv werden und sich zumindest informieren, ob das wirklich passt?!

Das wäre schlau. Der Link zum Programm findet sich wie immer bei unseren Podcastmaterialien.

Wenn nun Arbeitgeber*innen alleine mit der Anwerbung loslegen wollen oder sich internationale Fachkräfte bei ihnen bewerben oder ihnen eine Agentur – vielleicht sogar eine im Ausland ansässige Agentur – Pflegefachkräfte anbietet, worauf sollten sie grundsätzlich achten?

Ein sehr wichtiger Punkt ist das [Anwerbe- und Vermittlungsverbot für Personal in Gesundheits- und Pflegeberufen](#) für einige Staaten. In diesen Ländern, die auf der sog. „[WHO-Liste](#)“ verzeichnet sind, darf nur die Bundesagentur für Arbeit tätig werden. Welche Staaten das sind, können Sie auch der [Anlage zu § 38 BeschV](#) entnehmen. Es sind Länder, in denen die Dichte des Pflegepersonals im Verhältnis zur Bevölkerung bestimmte Werte unterschreitet und damit konkret die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung nicht gut aufgestellt, bzw. sogar gefährdet ist.

In Deutschland wird oft vergessen, dass es einen weltweiten Mangel an Pflegekräften gibt und zum Beispiel im Jahr 2018 rund 89 % dieses Mangels auf Länder mit niedrigem und niedrigem mittlerem Einkommen entfielen. In diesen Ländern hält das Wachstum des Pflegepersonals kaum mit dem Bevölkerungswachstum Schritt. Zudem wird erwartet, dass jede sechste Pflegekraft weltweit in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen wird.

Aber was passiert denn, wenn jemand in diesen Ländern mit Anwerbeverbot rekrutiert und ab wann wird denn überhaupt von Anwerbung gesprochen. Darf ich ganz konkret den Krankenpfleger aus Nigeria, der sich bei mir bewirbt, nicht einstellen?

Der Verstoß gegen **das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot** ist in § 39 BeschV geregelt. Da heißt es im Prinzip: Wer vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot verstößt, handelt ordnungswidrig. Ebenfalls interessant sein dürfte, dass die Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden kann.

Das kann also richtig teuer werden! Und ab wann werbe ich an oder vermittele?

Da zitiere ich jetzt einfach einmal aus den fachlichen Weisungen der Arbeitsagentur zum Aufenthaltsgesetz und zur Beschäftigungsverordnung:

„Unter Anwerbung sind alle Tätigkeiten im In- und Ausland zu verstehen, mit denen gezielt Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegebereich in den betroffenen Staaten auf eine Beschäftigung in Deutschland angesprochen werden. Entscheidend ist, ob ein privater Arbeitsvermittler oder eine sonstige Institution an der Kontaktabahnung zwischen Arbeitgeber und Drittstaatsangehörigen beteiligt war.“

Gilt das nur für fertig ausgebildete Pflegekräfte?

Nein, das geht weiter in den Bereich der Aus- und Weiterbildung. Bei einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung handelt es sich um eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 2 SGB IV. Deshalb gilt das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot auch für die betriebliche Aus- und Weiterbildung im Sinne des § 16a AufenthG und im Übrigen auch für die überwiegend betrieblich durchgeführte Bildungsmaßnahme zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation nach § 16d Abs. 1 AufenthG.

Wenn wir jetzt mal den Blick auf die berufliche Anerkennung richten, was sind denn da gängige Probleme für Arbeitgeber*innen; bzw. zum Teil sicher auch für Personaldienstleister*innen und natürlich auch die Antragstellenden selber?

Der „Problemklassiker“ schlechthin sind fehlende Prognosemöglichkeiten was den möglichen Ausgang des Verfahrens angeht. Die gängigsten unangenehmen Überraschungen für Antragstellende und Arbeitgeber*innen sind

1. die Auflagen (= Stundenzahlen) für einen Anpassungslehrgang sind deutlich höher als erwartet.
2. der Referenzberuf „Gesundheits- und Krankenpfleger*in“ (oder in seltenen Fällen „Altenpfleger*in“) ist nicht gegeben.

Gibt es denn Hilfestellungen, um unangenehme Überraschungen vermeiden zu können?

Ich habe im Rahmen einer Veranstaltung im Juli diesen Jahres gehört, dass die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe damit beauftragt ist, Profile und Gutachten zu den Pflegeausbildungen in den wichtigsten Anwerbeländern zu erstellen und dass diese wohl auch – anders als die üblichen Gutachten der Gutachtenstelle – öffentlich zugänglich sein sollen. Aktuell ist das aber noch nicht der Fall.

Um zumindest grob „Überraschungen“ begegnen zu können, ist es hilfreich, bei der Überprüfung von Bewerber*innen einige Kriterien, die bei der Gleichwertigkeitsfeststellung eine wesentliche Rolle spielen, im Hinterkopf zu haben und ggf. zu überprüfen:

Und welche Kriterien sind das?

Da ist einmal die

- Funktionale Entsprechung: Was darf jemand mit diesem Zeugnis/Abschluss in dem Land tun, in dem es/er erworben wurde?

Ein praktisches Beispiel: Manchmal handelt es sich um Ausbildungen, die im Erwerbsland verschiedene Richtungen eröffnen (z. B. Krankenpflege oder Medizinische Fachangestellte; Krankenpflege oder Hebammenwesen etc.; dies gilt häufig zum Beispiel für sogenannte „Feldschere“. Hier ist wichtig zu erfragen, ob tatsächlich bereits (nachweisbar) in der allgemeinen Pflege gearbeitet wurde und ob – für den Fall, dass im Erwerbsland eine entsprechende Zusatzqualifikation und/oder Erlaubnis für den Bereich der Krankenpflege benötigt wird – diese vorhanden ist. Bis Ende 2018 war eine Berufsanerkennung für „Feldschere“ in NRW im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege gänzlich ausgeschlossen. Mittlerweile findet aber eine Einzelfallüberprüfung statt, wenn Berufserfahrung im Bereich der allgemeinen Pflege nachgewiesen werden kann und selbstverständlich die Berechtigungen zu einer Tätigkeit im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege im Ausbildungsland gegeben sind.

Und das nächste Kriterium ist?

Das nächste Kriterium ist die

- **Formale Entsprechung.** Die Frage lautet hier: Wo ist diese Ausbildung im jeweiligen Bildungssystem rangmäßig eingeordnet, was sind die Zugangsvoraussetzungen, die Dauer?
 - Wer zum Beispiel im Erwerbsland eine Ausbildung im Bereich der Krankenpflegeassistenz absolviert hat, wird in Deutschland nicht weitergehende Berechtigungen im Anerkennungsverfahren erhalten.

Ist das nicht im Einzelfall manchmal sehr schwer herauszufinden? Ich erinnere mich, dass wir es durchaus schon mit Ausbildungen zu tun hatten, die irgendwie zwischen der Pflegefachkraft und dem entsprechenden Assistenzberuf angesiedelt waren.

Du hast recht, in vielen Ländern, in denen die Pflegeausbildung akademisch stattfindet, dauern die Assistenzbildungen auch oft länger als unsere entsprechenden Ausbildungen in NRW. Zumeist sind das Ausbildungen von 2 jähriger Dauer. Zudem umfasst diese Ausbildung dann auch noch oft Pflegesituationen, die hier Bestandteil der 3-jährigen Ausbildung sind, während die Kompetenzen der akademisch ausgebildeten Fachkräfte in diesen Ländern in die Kompetenzen reichen, die hier Ärzt*innen vorbehalten sind.

Gibt es denn trotzdem Möglichkeiten, hier eine größere Sicherheit in der Beurteilung zu bekommen?

Die Internationale Arbeitsorganisation hat ein international gültiges Klassifikationsschema für Gruppen von Berufen zusammengestellt. Im sogenannten ISCO-08 werden die Pflegefach- und -hilfskräfte anhand ihrer Aufgaben in der Pflege unterschieden. Eine schöne Gegenüberstellung dieser Aufgaben, die ich natürlich auch im Rahmen eines Bewerbungsinterviews verwenden kann, ist der Publikation „Kriterien zur Analyse von Drittstaaten zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zu entnehmen, die wir im Materialpool verlinkt haben. Außerdem hilft uns unter Umständen auch bei dieser Frage das dritte Kriterium, die

- **Materielle Entsprechung** weiter. Die entsprechende Frage lautet: Wie ist die Ausbildung inhaltlich ausgestaltet? Hier kann ich unter Umständen auch schon absehen, ob die Ausbildung eher darauf ausgerichtet ist, Verantwortung für Planung und Management der Pflege von Patient*innen zu tragen, autonom oder in Teams mit Ärzt*innen und anderen Berufsgruppen zu arbeiten oder ob sie eher darauf abzielt, eine grundlegende pflegerische und persönliche Betreuung in der Regel unter Aufsicht und Anleitung einer Fachkraft zu leisten oder zur Unterstützung von medizinischem, therapeutischem oder anderem Gesundheitspersonal beizutragen.

Außerdem sollte unter dem Aspekt der materiellen Entsprechung z. B. darauf geachtet werden, ob es sich um die reguläre Ausbildung oder um eine stark verkürzte Ausbildung handelt. Gerade wenn die Verkürzung nicht durch eine vorausgegangene Ausbildung in einem Gesundheitsberuf begründet ist, fehlen hier im Ausbildungsvergleich häufig umfangreiche Stundenanteile in Theorie und Praxis. Ein geläufiges Beispiel ist ein bosnischer Abschluss im Bereich der Krankenpflege. Dieser Abschluss kann z. B. regulär im Rahmen einer 4-jährigen Ausbildung an einer Fachmittelschule erworben werden (50 % allgemeinbildende/50 % berufsbezogene Fächer). Er kann aber auch außerordentlich und zum Teil stark verkürzt auf Basis eines abgeschlossenen Mittelschulabschlusses bzw. Fachmittelschulabschlusses

erworben werden. Ist letzteres der Fall, ist ein geforderter Anpassungslehrgang von 2-jähriger Dauer keine Seltenheit.

Das sind gute Tipps, aber aufwändig ist das schon!

Ich denke, es ist wichtig diese Dinge vor allem dann zu beherzigen, wenn ich erstmalig mit Rekrutierung zu tun habe; wenn ich erstmalig ein Angebot von einer im In- oder Ausland ansässigen Agentur erhalte usw.

Vielleicht sollten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass es eine ganze Reihe von Beratungsangeboten sowohl für Unternehmen, aber auch für die internationalen Pflegefachkräfte selber gibt. Eine Übersicht, - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - gibt es im Materialbereich.

Wie lautet Deine spontane Antwort, wenn ich Dich frage, was Arbeitgeber*innen auf jeden Fall auch noch wissen sollten?

Die Möglichkeit des beschleunigten Fachkräfteverfahrens sollten Arbeitgeber*innen kennen und außerdem sollten sie Finanzierungsinstrumente kennen und beurteilen können.

O. K., dann wird unsere heutige Folge doch etwas länger als ich gedacht habe, aber es scheint ja wichtig zu sein.

Ich versuche mich kurz zu fassen: Das neue „beschleunigte Fachkräfteverfahren“ nach § 81a AufenthG wird in NRW über die Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung Nordrhein-Westfalen, kurz ZFE, abgewickelt. Es kostet 411,- € Durchführungsgebühr und ist eine alternative Option zum regulären Einreiseverfahren und ggf. dem Verfahren zur Erlangung einer Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 36 Absatz 3 BeschV.

Sinn und Zweck des beschleunigten Fachkräfteverfahrens ist – wie der Name schon sagt – eine Beschleunigung aller wesentlichen Prozesse im Zuge der Fachkräfteeinwanderung; insbesondere auch im Prozess der Visumserteilung. Im beschleunigten Verfahren gibt es klar vorgegebene Bearbeitungsfristen:

- Für das Anerkennungsverfahren: zwei Monate ab Vollständigkeit der Unterlagen bis zum Bescheid
- Das Zustimmungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit darf eine Woche dauern das
- Visumverfahren: sechs Wochen

Voraussetzungen für das beschleunigte Fachkräfteverfahren sind,

- ein konkretes Arbeitsplatzangebot für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis,
- die antragstellende Person hält sich im Ausland auf.
- Arbeitgeber*innen benötigen eine Vollmacht und agieren als Bevollmächtigte.

Ein Muster der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*innen und zentraler Ausländerbehörde finden Sie in unserem Materialbereich.

Gut. Und wer kann jetzt wie von wem unterstützt werden bei der Finanzierung?

- Eine Verfahrensfinanzierung/-unterstützung für noch im Ausland ansässige Personen ist derzeit nicht gegeben. Das Verfahren und alle damit verbundenen Kosten müssen in der Regel selbst bezahlt werden. Unter Umständen unterstützen/finanzieren potenzielle Arbeitgeber*innen das Verfahren.
- Wer sich bereits seit mindestens drei Monaten in Deutschland aufhält und bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschreitet, kann über den „Anerkennungszuschuss“ bis maximal 600 € bei den Kosten für das Anerkennungsverfahren und bis zu 3000 € bei den Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden. Informationen zum Anerkennungszuschuss sind zu finden unter www.anererkennungszuschuss.de.
- Für Personen mit Wohnsitz in Deutschland kommen unter Umständen auch Unterstützungsmöglichkeiten durch Jobcenter und Arbeitsagenturen (SGB II/SGB III) in Frage.
- Arbeitgeber*innen können unter bestimmten Bedingungen über das bereits erwähnte Förderprogramm des BMG „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ Zuschüsse für rekrutierte Pflegekräfte erhalten: <https://www.defa-agentur.de/de/bmg-forderprogramm/>

Ja, frühestens im nächsten Jahr, wie wir eben gehört haben.

Eine Sache ist noch wichtig: Sowohl für den Anerkennungszuschuss als auch für die Fördermöglichkeiten durch Jobcenter oder Arbeitsagentur gilt, dass Leistungen nicht nachträglich beantragt werden können, sondern umgekehrt: Der Antrag auf Anerkennung, der Übersetzungsauftrag etc. kann erst gestellt werden, wenn eine Bewilligung der vollständigen oder anteiligen Kostenübernahme erfolgt ist.

Was kann genau über den Anerkennungszuschuss gefördert werden?

- Kosten für Gebühren und Auslagen des Anerkennungsverfahrens,
- Maßnahmen wie Anpassungslehrgänge, Anpassungsqualifizierungen, Vorbereitungskurse auf Eignungs- und Kenntnisprüfungen.
- Prüfungsgebühren,
- Kosten für Beratung und Unterstützung beim Zugang zu Maßnahmen und Praktika; bspw. durch Qualifizierungsbegleitung.

Nicht förderfähig sind Kosten für Sprachkurse und Sprachprüfungen; Fahrtkosten im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen sowie sonstige individuelle Bedarfe, also z. B. Lebenshaltungskosten.

Welche Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten und kostenlose Angebote zu Ausgleichsmaßnahmen gibt es?

- Für Unternehmen eröffnet unter Umständen das Qualifizierungschancengesetz eine Förderung: <https://www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/>
- Oder auch - für bestimmte Personengruppen (die in der Regel schon länger im Inland ansässig sind) unter bestimmten Bedingungen der sog. „[Eingliederungszuschuss](#)“ der [Arbeitsagentur](#).
- Oder auch das [Teilhabechancengesetz](#)
- Im Bereich von Anpassungsmaßnahmen gibt es eine Reihe von kostenlosen Angeboten des IQ Netzwerks NRW: <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/angebote/qualifizierungsmassnahmen>
- Unter Umständen gibt es die Unterstützungsmöglichkeit durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter über einen Bildungsgutschein für AZAV-zertifizierte Angebote bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen.
- Außerdem gibt es noch zwei kleinere Fördermittel. Das ist der Bildungsscheck NRW: <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/finanzierung/bildungsscheck> und die
- Bildungsprämie Bund: <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/finanzierung/bildungspraemie-bund>
- Auch wenn es nicht ganz in diesen Abschnitt passt: Die berufsbezogenen Deutschkurse nach der Deutschförderverordnung möchte ich hier auch schon einmal nennen.

Damit wären wir am Ende unserer heutigen Folge angelangt. Was erwartet uns beim nächsten Mal?

In unserer nächsten Folge wollen wir uns mit dem Thema „Einreise von Pflegefachkräften aus dem Ausland und Aufenthalt in Deutschland“ beschäftigen. Der Fokus liegt dann auf aufenthaltsrechtlichen Fragen. Wir freuen uns, wenn Sie auch da dabei sind!