

# Stay2Care Lichtenberg:

Arbeitsmarktintegration ausländischer Pflegekräfte durch passgenaue berufsorientierte Sprachlernangebote fördern

Projektlaufzeit: 01.01.2026 – 30.06.2026 (Entwicklungsprojekt)

Digitaler Ergebnisworkshop  
28.05.2026



**Arbeit und  
Leben**

BERLIN-BRANDENBURG

# Agenda

1. Begrüßung & Projektvorstellung
2. Präsentation der Interviewergebnisse und identifizierten Finanzierungs- und Angebotslücken
3. Bausteine für ein mögliches Modellkonzept zum Schließen der entdeckten Lücken in Lichtenberg
4. Gemeinsame Diskussionsrunde & Feedback  
Ihre Expertise ist gefragt: Diskussion der Ideen und gemeinsame Weiterentwicklung des Konzepts
5. Zusammenfassung & Ausblick

# Das Projekt Stay2Care Lichtenberg



**Arbeit und  
Leben**

BERLIN-BRANDENBURG

# Förderung und Kooperation

**Förderrichtlinie:** „lokal –sozial –innovativ“

**Förderung:** SenASGIVA und ESF+

**Koordinierung:** Bezirkliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit (BBWA)

**Kooperationspartner:** Bezirksamt Lichtenberg (Abteilung Soziales, Arbeit, Gesundheit), Jobcenter Berlin Lichtenberg, KEH Evangelischen Krankenhaus Königin Elisabeth Herzberge.



## Projektvorstellung: Stay2Care Lichtenberg

- **Entwicklungsprojekt** zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund
- **Fokus:** Abbau berufsbezogener Sprachbarrieren
- **Identifikation** der Bedarfe, Angebots- und Finanzierungslücken
- **Erarbeitung** innovativer Lösungsansätze für tragfähige Projektstrukturen im Bezirk
- **Erstellung eines abgestimmten, modellhaften Konzeptes**

# Die Zielgruppe

## 1. Arbeitssuchende mit

- Migrations- oder Fluchthintergrund
- niedriger Qualifikation im Pflegesektor
- Schwierigkeiten in berufsbezogenen sprachlichen Grundkompetenzen

## 2. Beschäftigte im betriebl.

Onboarding in Pflegebetrieben  
mit bestehenden sprachlichen  
Barrieren

*(3.) Arbeitssuchende deut. Erstsprache /  
in Deutl. ausgebildet mit denselben  
sprachlichen Barrieren*

## Gesellschaftliche Problemlage

- Sprachbarrieren erschweren die Arbeitsmarktintegration zugewanderter Personen, besonders beim Onboarding im Betrieb.
- B1-Niveau nach den „Regelsprachkursen“ nicht ausreichend
- Hoher Fachkräftebedarf in der Gesundheits- und Pflegebranche
- Lichtenberg bedeutender Standort in der Pflegebranche

## Zentrale Frage:

**Was hemmt den berufsorientierten Spracherwerb von Zugewanderten – von der Arbeitssuche bis ins betriebliche Onboarding?**

# Vorstellung der Interviewergebnisse und identifizierten Finanzierungs- und Angebotslücken



**Arbeit und  
Leben**

BERLIN-BRANDENBURG

## Interviews in Zahlen

Zielgruppe	Anzahl
Jobsuchende	9/10
Beschäftigte	7/10
Expert:innen	14/10

### Expert:innen aus:

- Jobcenter Berlin Lichtenberg
- Evangelisches Krankenhaus Königin Elisabeth Herzberge (KEH)
- VHS
- Sana Klinikum Lichtenberg
- verschiedene Deutschlehrkräfte (u.a. VHS und Bildungswerk Mediplus (Alpha-Bündnispartner))
- Bildungsträger WIPA (Standort Lichtenberg)
- Get2Germany

# Arbeitsmarktintegration ausgebildeter Pflege(hilfs)kräfte

## 1. Arbeitssuchende Pflegehilfskräfte mit Migrationserfahrung – teils mit Fluchthintergrund

Ankommen & Orientierung

Arbeitsuche

Sprachförderung bis B1/B2 nach BAMF  
→ **Fehlende Angebote für Arbeitssuchende zur Förderung der Berufssprache**

## 2. Gezielt angeworben: Pflegehilfskräfte aus dem Ausland

Spracherwerb und Matching mit Betrieben im Herkunftsland

Ankommen & Orientierung

Sprachförderung bis B1/B2 Zertifikaterwerb im Herkunftsland  
→ **ggf. wenig Berufssprache**

Ggf. lange Wartezeit bis Ankunft in DE  
→ **Verlernen der Sprache**

Betriebliche Einmündung

Onboarding

Langfristige Beschäftigung

**Fehlende Berufssprache**

→ **Schnittstelle AoG**

Orientierungsphase rekrutierte Pflegekräfte

**Sprachbarrieren führen zu ...**

- Einarbeitungsschwierigkeiten
- Kommunikationsschwierigkeiten im Team, mit Patient\*innen
- Frust bei bestehenden & neuen MA
- Orientierungslosigkeit auch in anderen Lebensbereichen

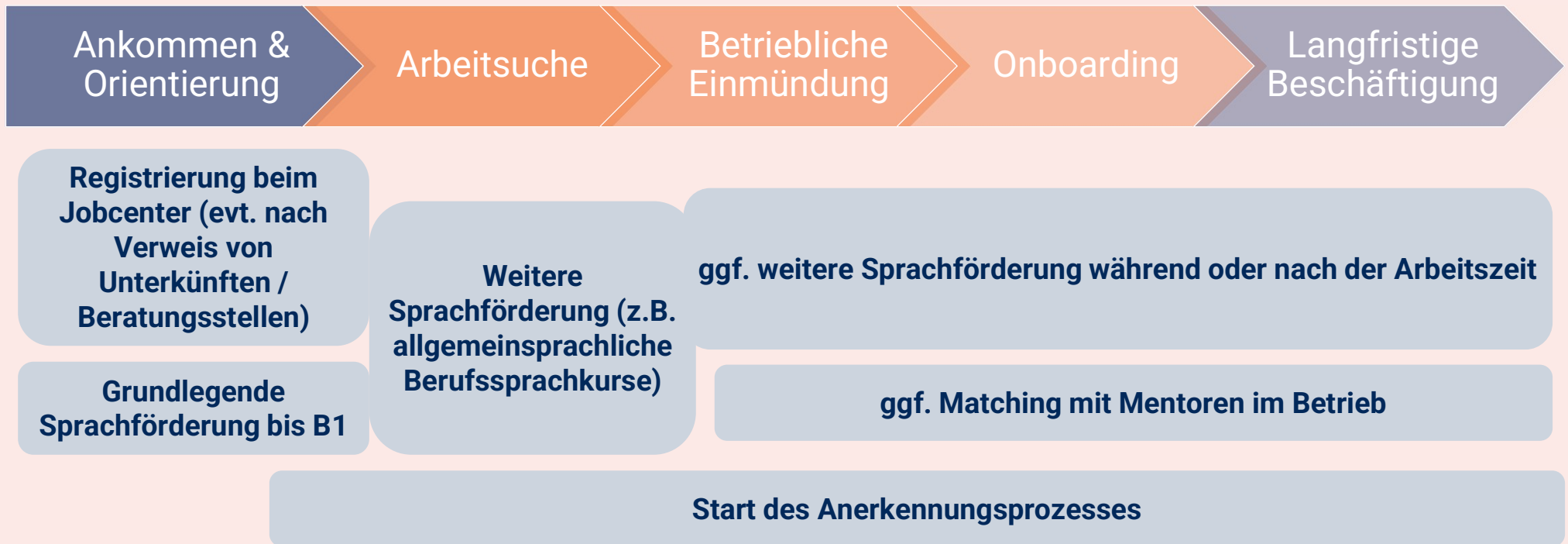
**Verlängerte Onboardingphasen**

→ **Fehlende berufsorientierte Kursangebote**

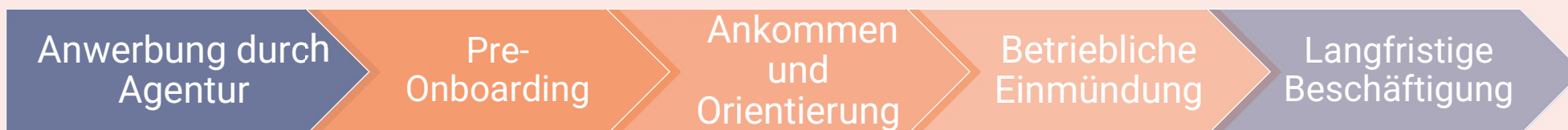
→ **Fehlende Angebote zur allg. Orientierung**

→ **Fehlende Angebote zur Sensibilisierung des Bestandteams**

# Wege in Beschäftigung: Arbeitssuchende Pflegehilfskräfte in Deutschland



# Gezielt angeworbene Pflegehilfskräfte aus dem Ausland



**Unterstützung/Beratung bei der Sprachförderung** (z.B. durch Partnerangebote der Agenturen) → bis B1/B2  
**nach Ankunft ggf. Sprachförderung im Betrieb** (Online-Angebote, Sprachförderung im Betrieb)

**Start des Anerkennungsverfahrens im Herkunftsland sowie Unterstützung im Anerkennungsverfahren durch Agentur** (z.B. Welche Dokumente werden benötigt?)

**Pre-Onboarding**  
(z.B. Die Rolle der Pflegehilfskraft)

**Unterstützung bei:**  
Anmeldung beim Einwohnermeldeamt  
Krankenversicherung  
Bankkonto  
Führungszeugnis

**Einarbeitung und ggf. Mentorenprogramm**

# Sprachförderung in Deutschland (BAMF)

Integrationskurs (700 UE → B1)



Allgemeinsprachliche Berufssprachkurse  
(DeuFöV)



Spezialisierung Pflege: B2-Spezialkurs  
Gesundheitsfachberufe



JOB-BSK / Anerkennungs-BSK / Azubi-BSK Pflege

Wiederholungskurse /  
Prüfungswiederholung  
bei Nichtbestehen

Im Betrieb

# Sprachförderung in Deutschland (BAMF)

Integrationskurs (700 UE → B1)

Allgemeinsprachliche Berufssprachkurse  
(DeuFöV)

Spezialisierung Pflege: B2-Spezialkurs  
Gesundheitsfachberufe

JOB-BSK / Anerkennungs-BSK / Azubi-BSK Pflege

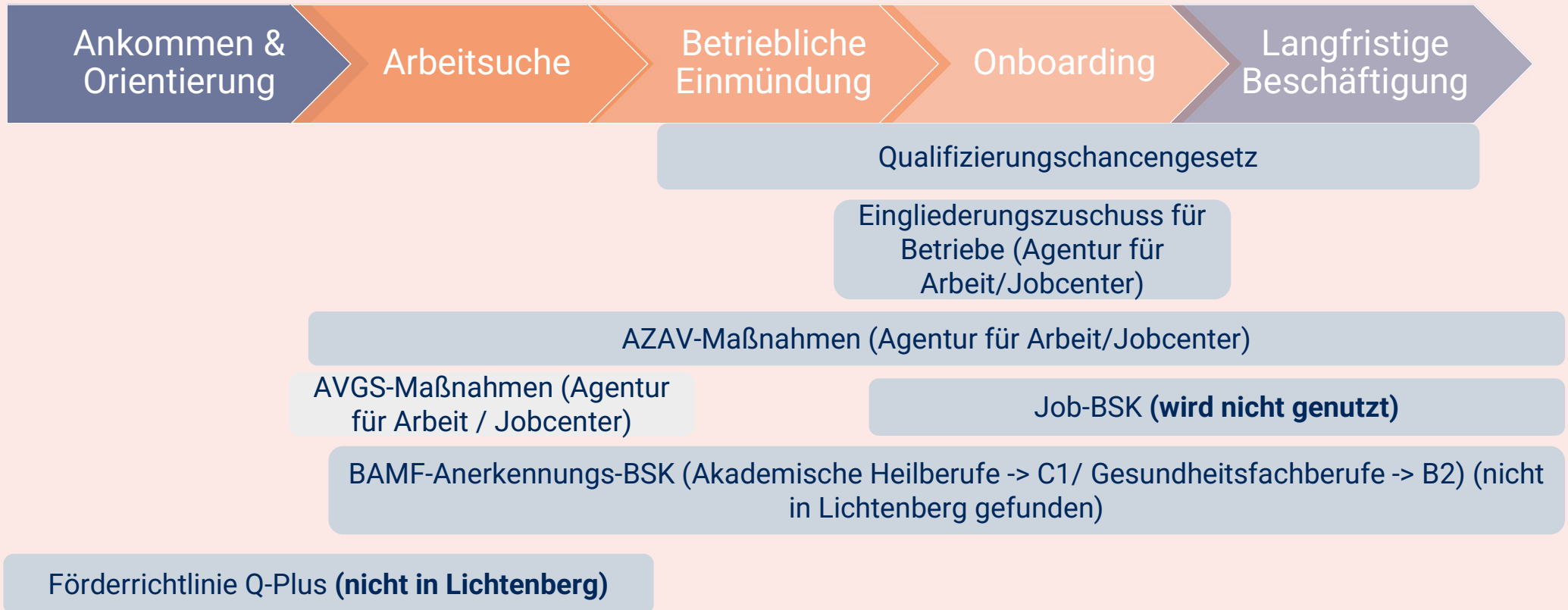
~~Wiederholungskurse /  
Prüfungswiederholung  
bei Nichtbestehen~~

Im Betrieb

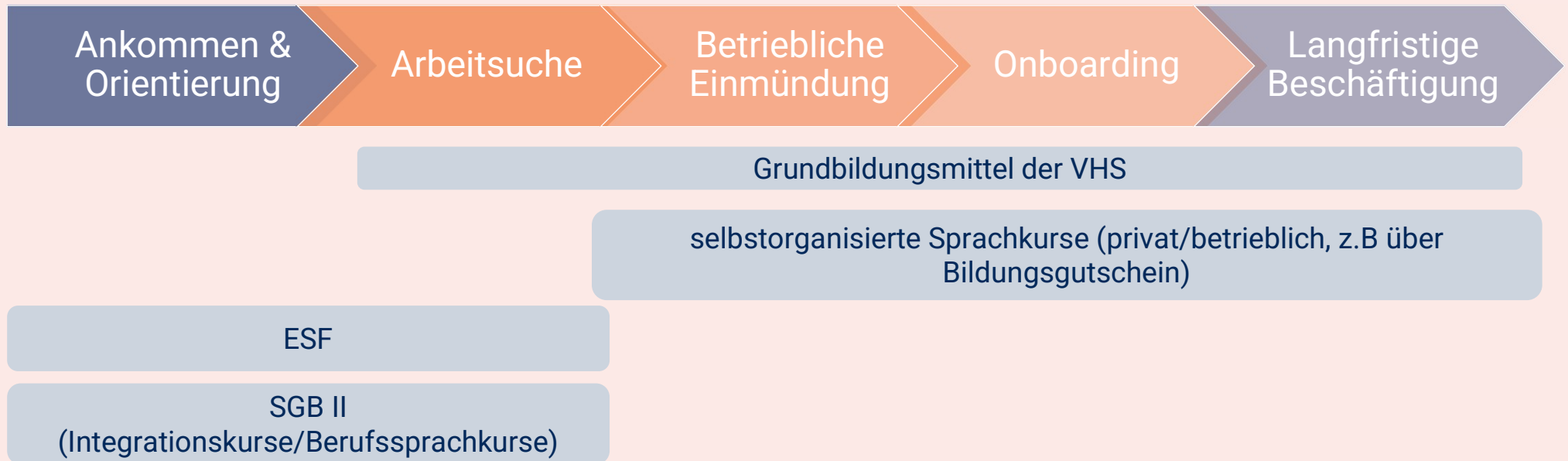
Freiwillige Teilnahme an Integrationskursen fällt weg, sowie die Wiederholungsstunden und Prüfungswiederholungen (bis B1); Berufssprachkurse stark eingeschränkt; Job-BSK zu komplex in Beantragung

**(berufsspezifische)  
Sprachförderung massiv  
beeinträchtigt!**

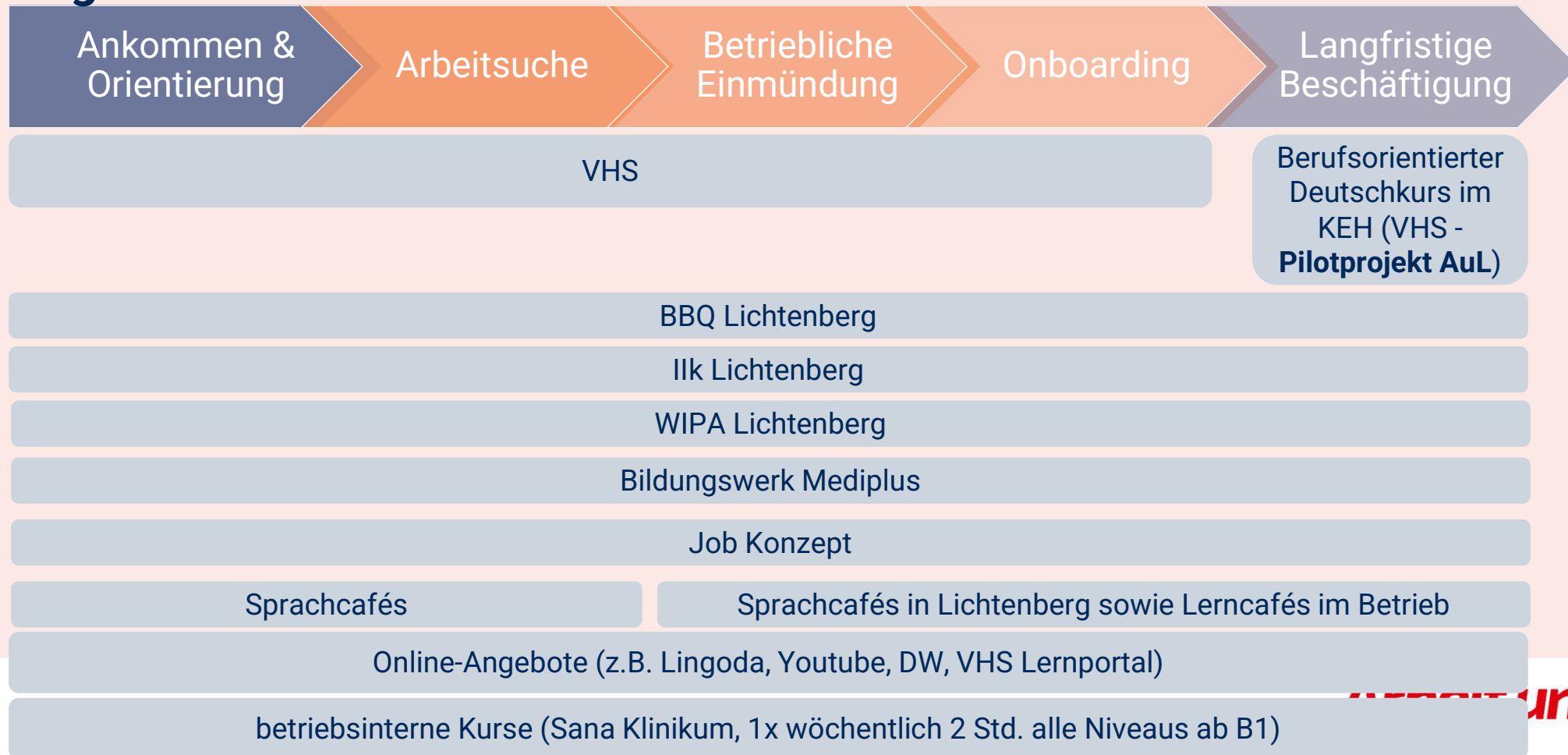
# Übersicht Finanzierungsmöglichkeiten



# Übersicht Finanzierungsmöglichkeiten



## Angebote im Bezirk



# Angebotslücken in der Sprachförderung

**für viele ausländische Pflegekräfte fängt die berufsspezifische Sprachförderung am Arbeitsplatz an**, wobei bereits dort hohe Anforderungen im Betrieb gelten:

- hoher Arbeitsdruck beim bestehenden Personal
- ständiger Wechsel zwischen Alltagssprache, Deutsch für den Beruf und Fachsprache
- ständige Kommunikation mit Ärzt:innen, Patient:innen, Angehörigen, Kolleg:innen, (unterschiedliche Kommunikationsstile und –anforderungen)
- schnell gesprochene Sprache und der Berliner Dialekt werden als besonders schwierig empfunden
- hohe Präzision in Übergaben und Dokumentation erforderlich
- nicht alle Arbeitgeber ermöglichen berufsspezifische Sprachförderung am Arbeitsplatz

**Einige wichtige Phrasen wie:  
„Mir tut etwas weh.“  
werden erst im Betrieb gelernt.**

## Wo hakt es bei der Sprachförderung (1)

- trotz vorhandener B2-Zertifikate: **Teilnehmende verfügen häufig nicht über ein gefestigtes B1/B2-Grundniveau** – v. a. in Grammatik, Satzbau und Hörverstehen.
- **berufsspezifische Sprachkompetenzen werden nicht ausreichend aufgebaut** bzw. gehen wieder verloren (z.B. durch lange Wartezeiten)
- **fachbezogene Sprachförderung findet häufig erst am Arbeitsplatz statt**
- große Lücke zwischen B1/B2 und Onboarding im Betrieb (berufsbezogene Sprachbarrieren)

**Der Patient wurde abgeholt.  
Der Patient wird abgeholt.**

## Wo hakt es bei der Sprachförderung (2)

- einige Pflegekräfte werden nicht für die Sprachförderung freigestellt → Doppelbelastung
- berufsbegleitende Sprachförderung ohne Freistellung sehen viele Interviewte als kritisch → hohes Risiko, dass Kurse nicht abgeschlossen werden können
- bei Berufstätigen: starre Sprachkursmodelle sind teilweise schwer zu koordinieren mit Schichtdienst (teilweise Zuzahlungspflicht für Sprachförderung)
- internationale **Pflegehilfskräfte** → **teilweise wenig sprachliche Unterstützung durch:**
  - **begrenzte Kapazitäten im Team zur sprachlichen Begleitung**
  - **Einsatz in sprachärmeren Tätigkeiten**→ **Spracherwerb erschwert/verzögert**

# Allg. Rahmenbedingungen und Herausforderungen beim Spracherwerb

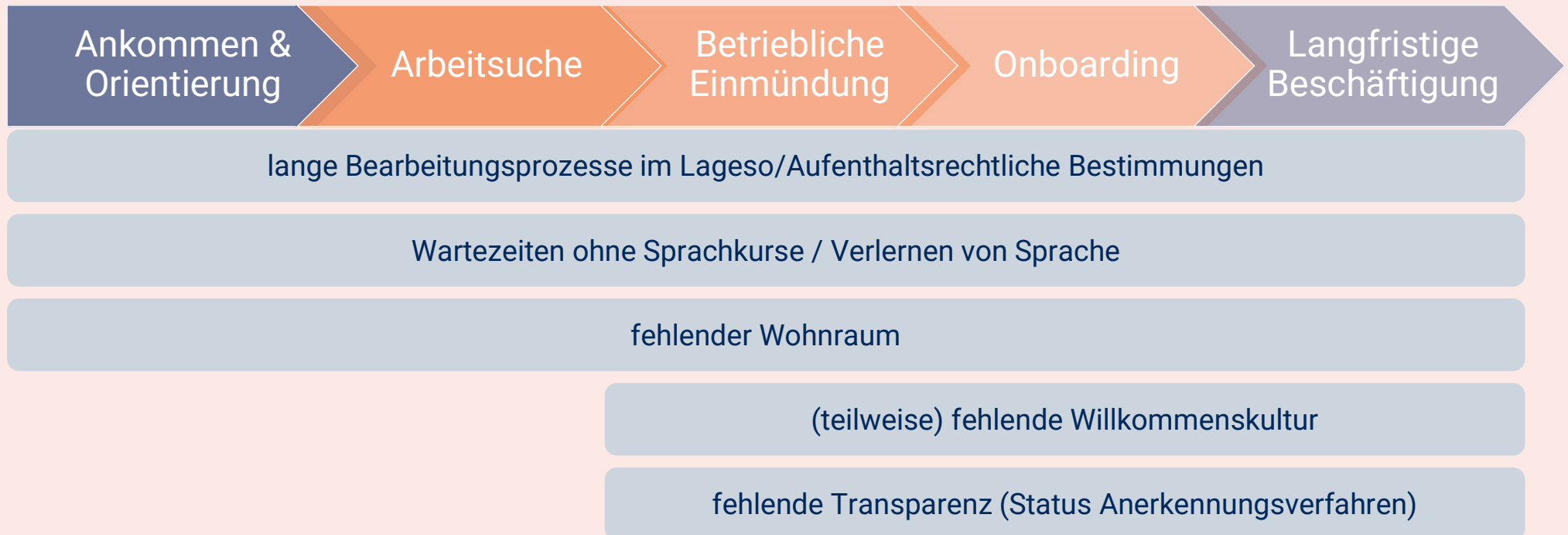
- Sprachkurse: zu große Gruppen
- wenig Zeit zu sprechen
- Deutschkurs häufig die einzige Möglichkeit Deutsch zu üben
- viele weichen auf Englisch, Sprachgemeinschaften oder ChatGPT aus
- lange Wartezeiten zwischen den Kursen → Sprache wird wieder verlernt
- viele Teilnehmende → durch persönliche Belastungen (z. B. kranke Angehörige im Heimatland) eingeschränkt und suchen zusätzlich bei Lehrkräften Unterstützung und Orientierung für Probleme im Alltag in Deutschland
- **Ein Abschlusszertifikat bescheinigt das Sprachkursniveau, aber nicht alle Teilnehmenden haben tatsächlich diese Kenntnisse.**

# Struktur und Herausforderungen der Sprachförderung

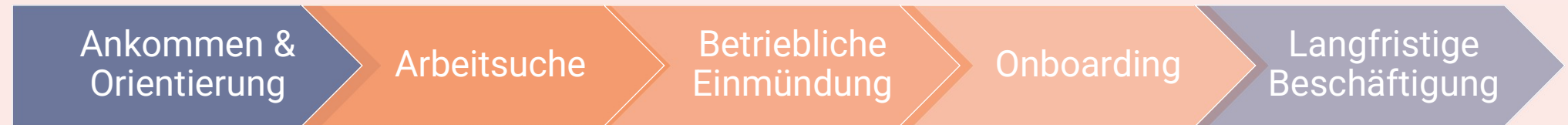
## Zentrale Herausforderungen:

- Förderlogiken passen nicht zur betrieblichen Realität (zu komplex, zu starr)
- wenig Verzahnung von Sprachkursen und Grundbildung
- Zugang zu Grundbildung meist erst ab B1 (mündlich)

## Fazit: Hemmnisse im berufsorientierten Spracherwerb entlang des Onboardings



## Fazit: Hemmnisse im berufsorientierten Spracherwerb entlang des Onboardings



kein berufsorientierter Spracherwerb  
(Fachbereich)

Mangel einer koordinieren Stelle zwischen Bildungsträgern und Betrieben

ständiger Ressourcenmangel (Zeit/Personal) im Arbeitsalltag

(teilweise) hohe sprachliche Anforderungen

(teilweise) bekommen die Pflegehilfskräfte Aufgaben, die sprachärmer sind



**Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg gGmbH**

Lorenzweg 5

12099 Berlin

[hartwig@berlin.arbeitundleben.de](mailto:hartwig@berlin.arbeitundleben.de)

[www.berlin.arbeitundleben.de](http://www.berlin.arbeitundleben.de)

***Arbeit und  
Leben***

BERLIN-BRANDENBURG