



Integrationsmanagementkonzept für internationale Pflegekräfte

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbereitungen nach der Anwerbung	3-6
Ankommen und die ersten Tage.....	7-8
Unterstützung beim Relocation Management	8-10
Etablierung des Integrationsmanagements	10-11
Patenschaften und Mentoring-Programme	12-13
Organisation des Anerkennungsprozesses	13-14
Anpassung der Einarbeitung.....	15-16
Teambuilding fördern	17
Kompetenzerweiterung	17
Konfliktmanagement	17-18
Gesellschaftliche Teilhabe.....	18-19
Umgang mit Kündigung und Abwerbung.....	19-20



Das Projekt begann im Jahr 2022 mit der Rekrutierung von Pflegekräften aus Serbien. Inzwischen verfügt das Integrationsteam im Bereich Pflegeentwicklung über umfangreiche Erfahrungen bei der Integration von Fachkräften aus mehr als 8 verschiedenen Ländern, darunter Tunesien, Ägypten, Kroatien.

Das Integrationsteam setzt sich aus drei Mitarbeitenden im Bereich Pflegeentwicklung sowie weiteren Kolleg*innen in der Pflegeschule zusammen. Ihre Aufgaben umfassen sowohl die Akquise und strategische Entwicklung als auch die

Begleitung des Verfahrens zur Berufsankennung. Das Integrationskonzept bei Bauer B+V operiert in zwei Dimensionen: Zum einen liegt der Fokus auf der sozialen Integration, die das Ankommen, Leben und Arbeiten der neuen internationalen Mitarbeitenden in Dortmund umfasst. Zum anderen wird die berufliche Integration berücksichtigt, die andere Aspekte erfordert. Die Bauer B+V setzt gezielte Maßnahmen ein, um die Integration der internationalen Pflegefachkräfte zu fördern, die regelmäßig wissenschaftlich evaluiert werden.

1. Vorbereitungen nach der Anwerbung

Nach den Vorstellungsgesprächen und der persönlichen Auswahl des internationalen Kandidaten*innen durch das Integrationsteam, entweder vor Ort oder per Videocall mit uns (Bauer B+V) und potenziellen Arbeitgeber, beginnt eine intensive Phase, die sich mit der Vorbereitung auf die Einreise sowie das Leben und Arbeiten in Deutschland befasst.

Regelung der Formalitäten

Arbeitsvertrag: Der Arbeitsvertrag spielt eine zentrale Rolle im Einwanderungsprozess der internationalen Fachkraft nach Deutschland und in der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Bauer B+V stellt den Arbeitsvertrag sowohl in schriftlicher Form auf Deutsch als auch in der Muttersprache zur Verfügung. Zudem übernimmt die Bauer B+V die Kommunikation mit den Fachkräften und bietet bei Bedarf entsprechende Aufklärung an.

Visum für Deutschland: Alle Staatsangehörigen aus Drittstaaten benötigen für die Einreise nach Deutschland ein Visum, das zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Dem Visumverfahren sind die Anträge auf Aufenthaltserlaubnis und Beschäftigungserlaubnis vorgeschaltet.

Die Dauer der Visa-Verfahren hängt von der gewählten Verfahrensart ab. Im beschleunigten Fachkräfteverfahren gemäß § 81a AufenthG sind die Fristen festgelegt. In den Verfahren, die nicht beschleunigt sind, variiert die Wartezeit für einen Termin zur Visumantragstellung je nach Auslastung der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung und kann von wenigen Tagen bis zu mehreren Monaten dauern. Längere Wartezeiten werden auf den Internetseiten der jeweiligen Botschaften bekannt gegeben.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ermöglicht eine Beschleunigung des Einreiseverfahrens für Fachkräfte (§ 81a des Aufenthaltsgesetzes). Bei einem konkreten Arbeitsplatzangebot kann der Arbeitgeber im Auftrag der ausländischen Fachkraft gegen Zahlung einer Gebühr ein „beschleunigtes Fachkräfteverfahren“ beantragen. In diesem Verfahren spielt die Ausländerbehörde eine zentrale Rolle und ist verantwortlich für:

- die Beratung der Arbeitgeber über die Einreisevoraussetzungen der Fachkraft
- die Prüfung der ausländerrechtlichen Voraussetzungen
- die Durchführung des Anerkennungsverfahrens
- das Einholen der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Alle beteiligten Behörden müssen enge Fristen einhalten. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, erteilt die Ausländerbehörde eine Vorabzustimmung zur Visumerteilung. Auf dieser Grundlage vergibt die Auslandsvertretung innerhalb von drei Wochen einen Termin zur Visumbeantragung und entscheidet in der Regel innerhalb weiterer drei Wochen über die Visumerteilung. Die Einhaltung der festgelegten Fristen ist nur gewährleistet, wenn alle erforderlichen Dokumente in der richtigen Qualität eingereicht werden; andernfalls können Fristunterbrechungen auftreten. Alternativ steht das reguläre Einreiseverfahren und gegebenenfalls das Verfahren zur Erlangung einer Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 36 Absatz 3 BeschV zur Verfügung. Fachkräfte und Arbeitgeber können das Verfahren wählen, das ihnen als vorteilhafter erscheint.

Anerkennungsverfahren

Um in Deutschland als Pflegefachkraft tätig zu werden, ist es erforderlich, die im Heimatland erworbene Berufsqualifikation als gleichwertig anerkennen zu lassen. Daher sollte der Antrag auf Anerkennung bereits vor der Einreise der Pflegefachkraft bei der zuständigen Anerkennungsbehörde eingereicht werden.

Die jeweilige Bezirksregierung führt anschließend eine Prüfung der Gleichwertigkeit durch. Wesentliche Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf werden in einem Feststellungsbescheid (Defizitbescheid) aufgeführt. Wenn die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig eingestuft wird, müssen die festgestellten

Unterschiede durch eine Ausgleichsmaßnahme in Deutschland gemäß § 16d AufenthG behoben werden.

Deutsche Sprachkenntnisse

- Um in Deutschland eine Berufsausübungserlaubnis als Pflegefachkraft zu erhalten, ist neben der beruflichen Anerkennung auch ein Nachweis über deutsche Sprachkenntnisse auf B1- oder B2-Niveau (je nach Bundesland unterschiedlich) gemäß der Kompetenzskala des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) erforderlich.
- Bei der Einreise zur Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme (nach § 16d AufenthG) können auch Visa und vorläufige Arbeitsgenehmigungen für Pflegefachkräfte erteilt werden, die ein B1-Niveau nach GER nachweisen. In diesem Fall müssen die deutschen Sprachkenntnisse bis zu einem B2-Niveau vor oder während der Teilnahme an der Ausgleichsmaßnahme verbessert werden.
- Der Spracherwerb auf B1-Niveau erfolgt in Zusammenarbeit mit einem zertifizierten Sprachinstitut in den Herkunftsländern und wird durch die Agenturen organisiert. Die Finanzierung wird vom Bauer B+V übernommen. In Einzelfällen erhalten die Projektteilnehmer*innen ein monatliches Stipendium, das an die aktuellen Lebenshaltungskosten angepasst ist, sofern der Sprachkurs in Vollzeit absolviert wird.

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

- Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Erteilung des Aufenthaltstitels ist zwingend notwendig, um eine berufliche Tätigkeit aufnehmen zu können. Die Bundesagentur prüft zudem die Angemessenheit der Ausgleichsmaßnahmen zur Anerkennung der Berufsqualifikation im Herkunftsland. Bei öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungsträgern sowie öffentlich geförderten oder zertifizierten Maßnahmen wird von deren Eignung ausgegangen. Die Ausländerbehörde und die Auslandsvertretung übernehmen das Prüfergebnis der Bundesagentur für Arbeit.

Unterstützung bei den Antragsverfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung

- Für Deutschland existieren geregelte Verfahren zur internationalen Fachkräfteeinwanderung; auch in den Herkunftsländern müssen häufig Verwaltungsverfahren vor der Ausreise der Fachkräfte absolviert werden.

Kontakt bis zur Einreise aufrechterhalten

Die Erfahrungen zeigen, dass die Prozesse des Dokumentenmanagements, der behördlichen Genehmigungen und des Spracherwerbs oft länger dauern als ursprünglich angenommen. Bevor die Pflegefachkräfte aus ihrem Herkunftsland nach Deutschland einreisen können, hat die Bauer B+V verschiedene Maßnahmen ergriffen, um einen professionellen und persönlichen Kontakt zu dem ausgewählten Kandidaten*innen während dieser aufregenden und herausfordernden Phase zu gewährleisten. Dies spielt eine entscheidende Rolle im Anwerbeprozess bis zur Einreise nach Deutschland.

Das Team Bauer B+V legt großen Wert darauf, den Kontakt zu den internationalen Pflegefachkräften im Herkunftsland unmittelbar nach den Bewerbungsgesprächen aufrechtzuerhalten. Da die Pflegekräfte zunächst einige Monate im Herkunftsland bleiben, um Deutsch auf B1-Niveau zu lernen und die notwendigen Dokumente für das Visum vorzubereiten und übersetzen zu lassen, vergehen einige Zeiträume, in denen der Kontakt zum neuen Arbeitgeber in Deutschland aufgrund der Sprachbarriere und der räumlichen Distanz erschwert ist. Um sicherzustellen, dass sich die neuen Kolleg*innen auf diesem herausfordernden Weg nicht allein gelassen fühlen, werden regelmäßige Videokonferenzen in den verschiedenen Herkunftsländern organisiert. Dabei erhalten die Pflegekräfte Informationen über die Lebens- und insbesondere die Arbeitssituation im Pflegebereich in Deutschland und haben die Möglichkeit, direkt und unkompliziert Unterstützung vom Team Bauer B+V anzufordern. Diese Termine stoßen auf großes Interesse und stellen einen wichtigen Bestandteil im Integrationsprozess dar.



2. Ankunft und die ersten Tage

Vorbereitung auf die Ankunft

Nachdem die Phase der Rekrutierung, Organisation und Dokumentenverwaltung abgeschlossen ist und der Flug nach Deutschland gebucht werden kann, steht das genaue Einreisedatum der neuen Mitarbeitenden fest. Damit beginnt die nächste Vorbereitungsphase. Nun können die Ankunft und die ersten Tage in Deutschland geplant werden. Diese Tage sind sowohl für die neuen Fachkräfte als auch für unser Team von großer emotionaler Bedeutung, da sie die neuen Mitarbeitenden herzlich willkommen heißen möchten.

Gestaltung der Ankunft in Deutschland

- Durch den regelmäßigen Austausch zwischen der Fachkraft und uns wurde bereits ein vertrauensvolles Verhältnis aufgebaut. Viele Absprachen über die Abläufe in den ersten Tagen und den kommenden Monaten wurden bereits ausführlich diskutiert.
- Eine Delegation holt die Fachkräfte persönlich am Flughafen ab, sodass sie nicht allein auf ihren ersten Wegen in Deutschland sind.
- Neben den persönlichen Kontakten hat sich die Nutzung eines Messengerdienstes (z.B. WhatsApp) als äußerst hilfreich erwiesen, da sie eine schnelle Kontaktaufnahme zu den neuen Mitarbeitenden ermöglicht. Über dieses Medium können erste Fragen geklärt werden und es ermöglicht eine unkomplizierte Kontaktaufnahme bei alltäglichen Problemen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden jedoch keine arbeitsvertraglichen, behördlichen oder ähnlichen Themen besprochen.

Gestalten des Ankommens in Deutschland

- Endlich ist es so weit: Die internationalen Pflegekräfte reisen mit dem Zug, Bus oder Flugzeug nach Deutschland. Von dort aus geht es zunächst in ihre neuen Wohnungen, die vom Arbeitgeber für die Fachkräfte angemietet wurden. Diese sind möbliert und beinhalten ein kleines Willkommensgeschenk aus der Region.

– In den folgenden Tagen haben die Pflegefachkräfte die Gelegenheit, ihre neuen Kolleg*innen und die Stadt kennenzulernen. Zudem steht die Anmeldung beim Bürgeramt auf dem Programm.

– Sie erhalten eine Willkommensmappe, die viele nützliche Informationen über den Arbeitgeber sowie über ihre neue Heimat enthält.

- In der ersten Woche findet zudem eine gemeinsame Stadtführung sowie ein Mittagessen in der Innenstadt statt. Diese Aktivitäten werden vom Arbeitgeber und neue Kollegen*innen begleitet.
- Die Ankunft und die Kennenlernphase in einem neuen Land sowie einem neuen Arbeitsumfeld sind aufregend und voller neuer Eindrücke. Das Welcome Café hat das Ziel, die neuen Mitarbeiter*innen vor ihrem offiziellen Arbeitsbeginn mit Kollegen*innen in Kontakt zu bringen, um eine positive Willkommenskultur zu fördern. Hier haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich in entspannter Atmosphäre bei Getränken und Snacks sowohl beruflich als auch privat auszutauschen, abseits des Arbeitsalltags.
- Darüber hinaus gibt es Unterstützung durch Handbook Germany, das umfassende Informationen, Links und Videos zu Themen wie Arbeit, Bildung, Leben, Asyl und Gesetzen bietet. Über die Suchfunktion können auch lokale Angebote gefunden werden: handbookgermany.de/de.html.
- Ein weiteres digitales Angebot ist mbeon, das Rat suchenden Personen die Möglichkeit bietet, über die mbeon-App eine kostenlose, anonyme und datensichere Chat-Beratung zu Themen wie Ankommen in Deutschland (Arbeit, Beruf, Deutsch lernen, Gesundheit, Wohnen) in Anspruch zu nehmen. Die App bietet zudem umfangreiche Informationen zur Migration, und es besteht die Möglichkeit, persönliche Beratung in einer MBE-Beratungsstelle zu erhalten. Weitere Informationen finden Sie unter www.mbeon.de/home/.

3. Unterstützung im Relocation Management

Der Umzug in ein neues Land sowie die Anerkennung von Berufsqualifikationen müssen als Prozess umfassend vom Arbeitgeber begleitet werden. Der Relocation Service beinhaltet die Begleitung oder Übernahme von Formalitäten, Behördengängen und der Wohnungssuche.

Unterstützung bei Formalitäten

Ein zentraler Bestandteil des Relocation Services ist die Unterstützung bei Anträgen, Behördengängen, der Eröffnung eines Bankkontos und ähnlichen Angelegenheiten. Besonders wichtig für international angeworbene Pflegefachkräfte ist, dass der Weg zur vollen Berufsankennung und -zulassung gewährleistet ist. Dazu gehören folgende behördliche Schritte:

- Anmeldung einer Wohnsitzadresse in Deutschland

- Teilnahme an einem Anerkennungsverfahren (erfolgt dies durch die Kenntnisprüfung)
- Meldung bei der Ausländerbehörde und Einholung der Arbeitserlaubnis (hierbei unterstützt der Personalbereich der Arbeitgeber in der Kommunikation mit der Ausländerbehörde)

Für all diese Dienstleistungen muss dem Personalbereich eine Vollmacht der angeworbenen Person vorliegen, da sonst niemand stellvertretend für sie handeln kann.

Den ersten Wohnraum organisieren

Für Pflegekräfte aus Drittstaaten ist es vor der Einreise nicht möglich, selbstständig angemessenen Wohnraum in Deutschland zu mieten oder zu kaufen. Daher stellt der Arbeitgeber den angeworbenen Pflegefachkräften zunächst Wohnraum zur Verfügung. In der Regel handelt es sich um vollmöblierte Wohngemeinschaften, in denen die Fachkräfte gemeinsam leben. Dies ermöglicht den neu angekommenen Pflegekräften, sich zunächst akklimatisieren zu können und, falls gewünscht, vor Ort nach einer geeigneten Unterkunft zu suchen.

- Der Arbeitgeber stellt Wohnraum innerhalb des Stadtgebiets zur Verfügung, wobei alle Wohnungen fußläufig oder mit dem Fahrrad zu dem Arbeitsplatz erreichbar sind.
- Die neuen Mitarbeitenden werden bereits in ihren Heimatländern über die Wohnungsgröße, Ausstattung und Kosten umfassend informiert. Ihnen wird zudem eine detaillierte Präsentation mit Beispielen und Informationen zu üblichen Verhaltensregeln in Deutschland (wie Mülltrennung und Lüften der Räume) bereitgestellt.
- Die Mietkosten sind von den neuen Mitarbeitenden selbst zu tragen.
- Eine Erstausrüstung an Bettwäsche und Handtüchern wird als Willkommensgeschenk an die jeweilige Fachkraft überreicht.



Mobilität gewährleisten

- Internationale Fachkräfte haben die Möglichkeit, ein gebrauchtes Fahrrad zu erwerben oder es gegen Gebühr zu leihen. Swapfiets bietet eine kostengünstige und unkomplizierte Möglichkeit, schnell an ein Fahrrad zu gelangen: www.swapfiets.de.
- Für diejenigen, die nicht Radfahren können, wird ein kostenloses Fahrradtraining angeboten, das von einem ehrenamtlichen Polizisten unterstützt wird. Dieses Angebot wird sehr geschätzt und sorgt für viel Freude bei allen Beteiligten.

Sicherstellung des Internetzugangs

Internationale Fachkräfte nutzen in der Regel das Internet, um mit ihrer Familie und ihren sozialen Netzwerken in Kontakt zu bleiben sowie Informationen zu recherchieren und ihren Alltag in Deutschland zu organisieren. Da nicht alle Unterkünfte über einen Internetzugang verfügen, besteht die Möglichkeit, beispielsweise einen Vodafone-GigaCube zu erwerben, um auch kurzfristig einen Zugang zu gewährleisten.

4. Etablierung des Integrationsmanagements

Im Rahmen des Integrationsmanagements werden alle Themen, Fragen und Anliegen, die mit der Rekrutierung, Einreise, Einarbeitung und dem Anerkennungsverfahren in Verbindung stehen, systematisch bearbeitet. Das Bauer B+V Team entwickelt Strategien zur gezielten Akquise und zur Förderung einer Willkommenskultur, die es gemeinsam mit den relevanten Akteuren umsetzt.

Das Bauer B+V Team gehört zum Geschäftsbereich Pflegeentwicklung – Abteilung Internationale Fachkräfte und setzt sich aus folgenden Bereichen zusammen:

1. Internationale Rekrutierung und strategische Weiterentwicklung
2. Berufsanerkennung in Theorie und Praxis

Die genauen Aufgaben sind in Funktionsbeschreibungen festgehalten, und die Aufgabenteilung ist im Unternehmen transparent kommuniziert. Eine Regelung zur Vertretung ist ebenfalls etabliert.

Zu den Verantwortlichkeiten des Teams gehören unter anderem die Entscheidungen über den Ablauf der internationalen Rekrutierung, die Wahl des

Rekrutierungskanals. Des Weiteren beinhalten ihre Aufgaben den gesamten Bewerbungsprozess, die Begleitung des Einreiseprozesses sowie die Koordination mit den Pflegedienst- und Stationsleitungen. Auch die Erstellung eines geeigneten Einarbeitungsplans, die Implementierung des Mentoringprogramms und die Unterstützung im Anerkennungsverfahren fallen in ihren Aufgabenbereich. Sie sind verlässliche Ansprechpartner*innen für die internationalen Fachkräfte, sowie für den Arbeitgeber.

Das Team wird zudem durch eine Sachbearbeiterin im Personalbereich unterstützt, die sich um vertragliche und behördliche Formalitäten kümmert. Alle Mitarbeitenden sind mit der Schaffung und Pflege wichtiger Netzwerk- und Integrationsstrukturen vertraut und haben den nötigen Handlungsspielraum. Das vorliegende Integrationskonzept beschreibt die Aufgaben und Schwerpunkte dieses Teams und ist eng an den Werkzeugkasten für Willkommenskultur und Integration angelehnt.



5. Patenschaften und Mentoringprogramm

Persönliche Ansprechpartnerinnen sowie Fürsprecherinnen sind für viele Pflegefachkräfte in ihrem neuen Arbeits- und Lebensumfeld eine wichtige Unterstützung und tragen zur Orientierung bei. Besonders im Rahmen der internationalen Rekrutierung von Pflegefachkräften ist es sinnvoll, diese Instrumente der Personalentwicklung zu nutzen.

Mentoringkonzept

- Bei dem Arbeitgeber erhält jede internationale Pflegefachkraft einen Mentor oder eine Mentorin als feste Ansprechperson auf der Station. Diese Mentoren werden vorab in einer Schulung auf ihre Rolle vorbereitet und mit umfassenden Informationen über kulturelle Aspekte und die Anerkennung ihrer Berufsausbildung ausgestattet. Regelmäßige Feedbackgespräche zwischen allen am Integrationsprozess beteiligten Personen werden vereinbart und schriftlich dokumentiert.
- Der gesamte Prozess wird durch das Bauer B+V Team, das bei Fragen jeglicher Art unterstützend zur Seite steht.
- Die Einarbeitung in den verschiedenen Bereichen erfolgt durch die Expertise der Mentorinnen. *Zusätzlich leisten natürlich die Kolleginnen vor Ort Unterstützung.* Auf den Stationen gibt es spezielle Einarbeitungskonzepte und Informationsbroschüren für alle Beteiligten.
- Darüber hinaus bieten Mitarbeitende die Bauer B+V Team praktische Begleitungen an.
- Die internationalen Fachkräfte werden während des Anerkennungsprozesses parallel im Dienstplan zusammen mit ihrem Mentor*innen eingeplant.
- Sie tragen den Titel „Pflegefachkraft in Anerkennung“.

Im Austausch bleiben

Regelmäßige Reflexionsgespräche finden auf verschiedenen Ebenen statt. Zur Dokumentation des Lernerfolgs wurden entsprechende Protokollvorlagen entwickelt, die für jedes Gespräch schriftlich festgehalten werden.

1. Fachlicher Austausch zwischen internationalen Fachkräften, ihren Stationsleitungen und Mentor*innen auf der jeweiligen Station.
2. Praktische Begleitung und Reflexion mit internationalen Fachkräften und Mitarbeitenden des Bauer B+V Team.

3. Übergeordnete gemeinsame Reflexionsgespräche mit den internationalen Pflegekräften und ihrer zuständigen Ansprechperson.

6. Organisation des Anerkennungsprozesses

Die fachliche Anerkennung und Erlaubnis zur Berufsausübung sind entscheidende Elemente für die Integration internationaler Pflegefachkräfte. Ein gut strukturierter und intensiv begleiteter Anerkennungsprozess sowie die gezielte Unterstützung im Fachsprachenbereich sind entscheidend für eine erfolgreiche Integration. Hierbei kommen verschiedene Unterrichts- und Lernmethoden zum Einsatz, die den Teilnehmenden auf unterschiedlichen Niveaus helfen. Die pädagogischen Fachkräfte der Pflegeschule sind gefordert, Methoden zu vermitteln, die es den Teilnehmenden ermöglichen, Fachwissen in der deutschen Sprache zu formulieren und zu präsentieren sowie die Besonderheiten und Unterschiede der Pflege im Vergleich zum Heimatland zu erkennen und wertzuschätzen. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden kostenlos Lehrbücher und eine dazugehörige Lern-App. Die rasche Wiedererlangung beruflicher Autonomie ist ein wichtiger Bestandteil einer gelungenen Integration. Das neu erlernte Fachwissen stärkt das persönliche und professionelle Selbstverständnis der internationalen Fachkräfte. Besonders die Wahrnehmung einer beruflichen Degradierung, oft bedingt durch die Nichterkennung ihrer im Heimatland erworbenen akademischen Qualifikationen, kann schnell zu Unzufriedenheit im Berufsalltag führen.

Der fachliche Anerkennungsprozess:

- **Vor der Einreise** und somit auch vor der Visumserteilung wird der Antrag auf Berufsanerkennung bei der zuständigen Anerkennungsstelle mit allen erforderlichen Unterlagen sowie der Angabe des gewünschten Referenzberufs (Pflegefachmann/Pflegefachfrau nach PflBG) eingereicht.
- Bei einigen Rekrutierungsmaßnahmen wird dieser Prozess durch das Bauer B+V Team unterstützt und begleitet.
- Die jeweilige Bezirksregierung führt daraufhin eine Gleichwertigkeitsprüfung durch. Bei Pflegequalifikationen aus Drittstaaten werden häufig wesentliche Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf in einem sogenannten Defizitbescheid aufgeführt. In solchen Fällen gilt die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig, sodass diese Unterschiede durch eine Ausgleichsmaßnahme in Deutschland (§ 16d AufenthG) behoben werden müssen.
- Fehlende Inhalte können im Rahmen einer Kenntnisprüfung nachgeholt werden.

- Das Curriculum sieht eine mehrmonatige Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung vor, die 12-14 Wochen Blockunterricht mit theoretischen und praktischen Lerninhalten sowie praktische Einsätze auf der Station umfasst.
- So wird eine frühzeitige betriebliche Integration der internationalen Pflegefachkräfte in die Teams sichergestellt.

Deutschkenntnisse:

- Alle Fachkräfte verfügen zu diesem Zeitpunkt über Deutschkenntnisse auf B2-Niveau gemäß dem GER-Referenzrahmen sowie über Nachweise in Fachsprache. Während der Anpassungsmaßnahme wird zudem eine integrierte Sprachförderung angeboten, die sich besonders auf praxisnahe Fachsprachkompetenzen konzentriert.
- Fachkräfte mit erhöhtem Sprachförderbedarf haben die Möglichkeit, individuelle Nachhilfe zu erhalten.



7. Anpassung der Einarbeitung

Die Einarbeitung als zentraler Bestandteil der betrieblichen Integration

Die Einarbeitung stellt das Herzstück der Integration neuer internationaler Mitarbeitender dar. Eine gut organisierte und etablierte Einarbeitung ermöglicht es, dass neue internationale Pflegekräfte schnell in die Teams integriert werden und als wertvolle Unterstützung wahrgenommen werden, anstatt als Belastung. Dies hilft, Konflikte frühzeitig zu erkennen und Kündigungen während der Probezeit zu vermeiden.

Onboarding internationaler Mitarbeitender besonders berücksichtigen

Wie alle neuen Mitarbeitenden müssen auch aus dem Ausland rekrutierte Pflegekräfte in die Abläufe und Regelungen der neuen Arbeitgeber eingeführt werden. In diesen speziellen Fällen ist es erforderlich, den herkömmlichen Einarbeitungsprozess anzupassen.

Alle internationalen Fachkräfte werden in einer Orientierungswoche mit den Strukturen und wesentlichen Gegebenheiten vertraut gemacht.

– Die langjährige Erfahrung des BAUER B+V Team in der internationalen Personalakquise hat gezeigt, dass es erhebliche Unterschiede in der praktischen Umsetzung des Pflegealltags gibt. Um die neuen internationalen Pflegefachkräfte während ihrer Berufsanerkennung optimal auf das Pflegeberufsbild in Deutschland vorzubereiten.

– In einer freundlichen, anschaulichen und praxisnahen Atmosphäre werden durch pflegerische Fallsituationen und verschiedene Hilfsmittel zentrale pflegerische Aufgaben, wie Grund- und Körperpflege, Mobilisationstechniken und das Handeln in Notfallsituationen, vertieft. Zudem finden gegenseitige Beobachtungen und der Austausch beruflicher Erfahrungen statt, sowie das Üben von Feedbackschleifen.

Darüber hinaus nehmen die internationalen Fachkräfte, ebenso wie ihr inländisches Kolleg*innen, nach erfolgreicher Berufsanerkennung an der Basisschulung für neue Mitarbeitende teil.

Im laufenden Prozess unterstützt das Integrationsteam die Stationsleitungen sowie die internationalen Pflegekräfte. Die Erfahrung zeigt, dass der Integrations- und Anpassungsqualifizierungsprozess besonders gut in Stationen funktioniert, die über entsprechende Anleitungskompetenzen in ihrer Teamstruktur verfügen und Interesse an interkultureller Zusammenarbeit und Anleitung zeigen.

Einsatz eines gestuften Einarbeitungsplans

Ein gestufter Einarbeitungsplan adressiert die anspruchsvolle Phase zwischen der Einreise und dem vollständigen Einsatz als Pflegefachkraft. Da viele international rekrutierte neue Mitarbeitende nach ihrer Ankunft noch nicht als Pflegefachkräfte anerkannt sind, dürfen sie in dieser Zeit auch nicht im Dienstplan als solche eingesetzt werden. Daher ist es wichtig, sie während dieser besonderen Phase umfassend zu unterstützen.

Im Rahmen des Berufsanerkenntnisverfahrens wechseln sich praktische Einsätze auf der zugewiesenen Station mit theoretischen Lehrinhalten im Vorbereitungskurs zur Kenntnisprüfung ab.

Position und Status am Arbeitsplatz

Die berufliche Wahrnehmung wird beispielsweise durch die Bezeichnung auf dem Namensschild deutlich: Oftmals werden internationale Fachkräfte als „Praktikanten“ oder „Hilfskräfte“ geführt. Um dem entgegenzuwirken, haben wir in den Absprachen mit unseren Kunden beschlossen, die Bezeichnung „Pflegefachkraft in Anerkennung“ für den Zeitraum bis zur Berufsanerkennung zu verwenden. Dies soll bewusst verhindern, dass ein Praktikantenstatus etabliert wird, der die im Ausland erworbenen Qualifikationen der Mitarbeitenden abwertet. Diese kleine Maßnahme wird als äußerst wertschätzend empfunden.



8. Teambuilding begleiten

-Neue internationale Mitarbeitende und deren Integration in die Stationsteams sind in der Personalführung keine Routinesituation. Daher lohnt es sich, dem Teambuildingprozess besondere Aufmerksamkeit zu widmen. So können Missverständnisse und Teamkonflikte bereits zu Beginn aufgefangen und die neue Situation zu dem Team Entwicklung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität genutzt werden.

- Das ganze Team bedenken – Noch bevor die Fachkräfte das erste Mal ihre Stationen kennenlernen, im Örtlichen „Welcome-Café“ statt. Hier treffen die internationalen Pflegenden ihre Mentor*innen der Stationen und tauschen sich in ungezwungener Atmosphäre aus.

- Ziel dieser Aktivität ist es, eine präventive Aufklärung über verschiedene Kultur- und Berufsverständnisse sowie Berufsausbildungen zu bieten und ein Bewusstsein für unterschiedliche Sprachgebräuche zu schaffen.

9. Erweiterung der Kompetenzen

Die internationale Rekrutierung von Pflegefachkräften trägt zur Stärkung der Pflege bei und entlastet die Pflegeteams durch personelle Verstärkung. Ein zentraler Aspekt hierbei ist das Verständnis von interkulturellen Kompetenzen als wertvolle Ergänzung.

Vielfalt als Ressource für eine Willkommenskultur

Die Bauer B+V präsentiert sich als ein vielfältiges Unternehmen, das sich durch seine Interkulturalität auszeichnet. Diese zeigt sich in der Integration von über 20 verschiedenen Nationen, die durch uns neue Arbeitsplätze in Deutschland gefunden haben. Der Diversitätsleitfaden der Bauer B+V steht symbolisch für unser Verständnis von Kultur und den Dimensionen der Vielfalt. Verschiedene Fortbildungsprogramme ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu erweitern. Interkulturalität ist ein integraler Bestandteil aller internen Fortbildungsmaßnahmen im Pflegebereich. Darüber hinaus werden regelmäßige Schulungen zu diesem Thema während der Leitungssitzungen der Pflege durchgeführt.

10. Konflikte bewältigen

Zuwanderung wird von einem Teil der Gesellschaft als kulturelle Bereicherung angesehen, während andere damit überfordert sind und Diversität als herausfordernd empfinden. Sie machen sich Sorgen über eine mögliche Überfremdung am Arbeitsplatz. Diese Strategie zur Personalgewinnung bringt sowohl für internationale Pflegekräfte als

auch für Gesundheitsorganisationen große Herausforderungen mit sich. Unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Wertvorstellungen, gesellschaftliche Einflüsse und Sozialisationen prallen aufeinander. Internationale Pflegenden erleben sich oft als Wanderer zwischen verschiedenen Staaten, Gesundheitssystemen und Kulturen. Sie müssen sich nicht nur in einem neuen Land kulturell orientieren und eine neue Sprache erlernen, sondern auch professionell integrieren und ihren Platz im Team der pflegerischen Versorgung finden.

Zudem gibt es Formen der Nichtakzeptanz des Fachwissens internationaler Pflegekräfte. In Studien beschreiben sie, dass sie oft nur als „helfende Hände“ wahrgenommen werden und ihr Fachwissen nicht anerkannt wird. Abwertendes Verhalten und eine geringe Akzeptanz kultureller Vielfalt können den Integrationsprozess erheblich negativ beeinflussen. Eine positive Grundeinstellung ist entscheidend für den Erfolg der Integration, auch wenn dieser für alle Beteiligten – national wie international – manchmal herausfordernd ist

Für internationale Pflegekräfte stellen kulturelle Konflikte oft eine belastende Erfahrung dar. Gleichzeitig bieten sich ihnen in Deutschland die Chance auf ein neues Zuhause sowie berufliche und private Sicherheit. Um diesen Prozess verantwortungsvoll zu gestalten, sieht das Integrationskonzept der Bauer B+V verschiedene Ansätze zur Deeskalation konfliktbelasteter Situationen vor:

- Die Stationsleitungen und Mentor*innen sind die ersten Ansprechpartner*innen in solchen Fällen und bieten Unterstützung. Zudem können Mitarbeitende des Integrationsteams jederzeit moderierend hinzugezogen oder vertraulich angesprochen werden. Dies kann unkompliziert und schnell über persönliche Gespräche oder WhatsApp erfolgen.
- Zusätzlich haben internationale Pflegekräfte die Möglichkeit, Sprachnachhilfe zu erhalten. Hierfür stehen dem Integrationsteam zwei ehrenamtliche pensionierte Lehrer und eine hauptamtliche Pädagogin zur Verfügung.

11. Gesellschaftliche Teilhabe

Die Aufenthaltsdauer internationaler Pflegefachkräfte in Deutschland ist nicht nur von der beruflichen Situation abhängig, sondern auch von ihrer Integration in das gesellschaftliche Leben. Dies umfasst das Verständnis und das mit Leben der deutschen Verfassung, Rechtsordnung sowie der sozialen und gesellschaftlichen Strukturen. Es ist wichtig, den gesellschaftlichen Diskurs in Deutschland zu verfolgen und aktiv mitzugestalten, am öffentlichen Leben teilzunehmen und das Gefühl zu haben, willkommen und zugehörig zu sein. Dazu gehören auch Freundschaften, gute Nachbarschaften und die Verbindung zur lokalen Gemeinschaft und Region.

Internationale Arbeitgeber können ihre neu gewonnenen Mitarbeitenden in diesem Prozess unterstützen.

Förderung der gesellschaftspolitischen Teilhabe

Die Bauer B+V fördert die gesellschaftspolitische Teilhabe internationaler Pflegefachkräfte durch verschiedene Informationsangebote:

- Eine Informationsbroschüre mit die alle häufig gestellten Fragen zum Leben und Arbeiten in Deutschland beantwortet.
- Gemeinsame Stadtführungen, um die kulturellen Schätze und die Geschichte kennenzulernen.
- Die Bauer B+V vermittelt Kontakte zu Konsulaten, internationalen Gemeinschaften.
- Allen internationalen Fachkräften wird die Möglichkeit geboten, zu vergünstigten Preisen am Hochschulsport teilzunehmen.
- In regelmäßigen Abständen werden Dankesveranstaltungen abgehalten, um allen Beteiligten am Integrationsprozess und den internationalen Fachkräften zu danken und gemeinsam den Erfolg zu feiern.

12. Umgang mit Kündigungen und Abwerbung

Die Bauer B+V strebt an, international rekrutierte Fachkräfte langfristig an den neuen Arbeitgeber zu binden. Dennoch kann es vorkommen, dass eine international angeworbene Person den Integrationsprozess vor der Einreise oder in den ersten Monaten nach der Ankunft abbricht.

Mitarbeitende des Bauer B+V Teams besuchen die international rekrutierten Fachkräfte regelmäßig in ihren Bereichen und führen Reflexionsgespräche auf verschiedenen Hierarchieebenen.

Folgende Faktoren können die Abwanderung beeinflussen:

- Sprachliche Schwierigkeiten
- Fachliche Herausforderungen bei der Integration
- Probleme mit behördlichen Verfahren zur Anerkennung
- Heimweh oder private (gesundheitliche) Anliegen, insbesondere innerhalb der Familie

- Rahmenbedingungen oder Konflikte am Arbeitsplatz
- Infrastrukturelle Gegebenheiten in Deutschland (hohe Mietpreise, begrenzte Kinderbetreuungsangebote, große Distanz zum nächsten interkontinentalen Flughafen).8mu