

## Instrument zur Entwicklung eines Integrationskonzepts (Elk)

NADJA NOLL, HEINRICH BOLLINGER, BEATE BLÄTTNER (STAND MÄRZ 2021)

Das Instrument Elk ist ein Katalog von Fragen<sup>1</sup>, der Personalverantwortliche und Leitungspersonal aus der Gesundheitsversorgung durch den Prozess der Anwerbung und Integration von international qualifiziertem Pflegepersonal, leiten soll. Darüber hinaus kann er auch für die Integration von international qualifizierten Angehörigen anderer geregelter Berufe des Gesundheitswesens geeignet sein.

Die Fragen wurden auf Grundlage der Erkenntnisse entwickelt, die zwischen 2018 und 2020 im Projekt IntIP mithilfe von Interviewstudien und teilnehmenden Beobachtungen in Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege sowie einem kontinuierlichen Austausch mit den regionalen Praxispartnern gewonnen und modifiziert wurden.

Es sind Fragen, die Sie für sich bei der Gestaltung Ihres Integrationskonzeptes beantworten müssen. Wir meinen, dass die konkrete Situation in jeder Einrichtung anders und einzigartig ist und deshalb Ratschläge und "how-to-do"-Vorschläge unangemessen sind. Der Fragenkatalog kann Ihnen jedoch Klarheit darüber verschaffen, welche Entscheidungen getroffen und welche Aktivitäten ergriffen werden könnten und auf welche im konkreten Fall verzichtet werden kann.<sup>2</sup>

Die Fragen beziehen sich auf die unterschiedlichen Phasen des Prozesses der Anwerbung und der Integration:

1. Vorbereitung und Grundsatzentscheidungen
2. Personalanwerbung und -auswahl
3. Vorbereitung der Einrichtung
4. Relocation und erste soziale Integration
5. Berufsankennung
6. Sprachbildung
7. Betriebliche Integration
8. Vertiefte soziale Integration
9. Evaluierung und Zukunftsplanung

Das Instrument wird durch ein *Glossar* ergänzt. Ein eingefügtes Symbol ► verweist auf Einträge im Glossar oder andere Kapitel.

*Literaturhinweise* ergänzen das Instrument.

---

<sup>1</sup> Wir danken unseren Partnereinrichtungen AWO Nordhessen, Caritasverband für die Diözese Fulda, Klinikum Fulda und Herz-Jesu-Krankenhaus Fulda für Ihre Unterstützung bei der Entwicklung des Fragenkatalogs.

<sup>2</sup> Hilfreich bei der Entwicklung eines Konzepts zur Anwerbung und Integration kann auch der „Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration“ des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) sein (s.u.).

# 1. Vorbereitung und Grundsatzentscheidungen

Fachkräfte sichern	
Wie hoch ist der Personalbedarf in Ihrer Einrichtung mittel- und langfristig?	
Welche Formen der Personalsicherung werden bislang praktiziert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lässt sich der künftige Personalbedarf mit diesem Formen voraussichtlich sichern?</li> <li>• Mit welcher Dauer zwischen der Entscheidung zu einer Maßnahmen der Personalgewinnung und der vollständigen Integration kalkulieren Sie bei den einzelnen Maßnahmen?</li> </ul>
Welche Maßnahmen der Personalsicherung könnten oder sollten künftig ergänzend oder abweichend unternommen werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll die Anwerbung und Integration international qualifizierten Fachpersonals die bisherigen Strategien ergänzen?</li> </ul>
Erfahrungen nutzen	
Gibt es in der Einrichtung bereits Erfahrungen mit der systematischen Anwerbung international qualifizierter Fachkräfte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, was lässt sich daraus für weitere Projekte lernen?</li> </ul>
Gibt es in der Einrichtung bereits Erfahrungen mit der Anwerbung internationaler Arbeitskräfte zur Ausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, was sind Vor- und Nachteile dieser Strategien?</li> </ul>
Bestehen Kontakte zu anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens, die über solche Erfahrungen verfügen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, wie könnten Sie von diesen Erfahrungen profitieren?</li> </ul>
Gibt es die Möglichkeit, die Personalrekrutierung zusammen mit Partnereinrichtungen eines Verbandes oder einer Region durchzuführen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wäre es sinnvoll, diese Möglichkeit zu nutzen?</li> </ul>
Anwerben oder vermitteln lassen	
Wie soll die Anwerbung erfolgen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Eigenregie?</li> <li>• im Rahmen des Programms ►“Triple Win“ (ZAV/GIZ)?</li> <li>• mit Unterstützung privater Vermittlungsunternehmen?</li> </ul>
Wenn Sie mit Vermittlungsunternehmen arbeiten möchten:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sind Leistungsfähigkeit und Seriosität der Vermittlungsunternehmen gewährleistet?</li> <li>• Ist insbesondere vertraglich ausgeschlossen, dass Vermittlungsunternehmen auch Gebühren oder Honorare von den Fachpersonen verlangen?</li> <li>• Kann das Vermittlungsunternehmen Referenzen oder eine (freiwillige) Zertifizierung, z.B. durch das ►Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) vorweisen?</li> </ul>

## Herkunftsstaaten

<p>Gibt es Prioritäten aus welchen Herkunftsstaaten die Fachpersonen kommen sollen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollen die Fachpersonen aus Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) kommen und damit ein vereinfachtes Berufsanerkennungsverfahren durchlaufen können?</li> <li>• Sollen die Fachpersonen aus Drittstaaten innerhalb Europas kommen?</li> <li>• Sollen die Fachpersonen aus Drittstaaten außerhalb Europas kommen?</li> <li>• Sollen die Fachpersonen aus Drittstaaten kommen, mit denen ►Anwerbeabkommen (z.B. Tunesien) oder Vermittlungsab-sprachen (z.B. Mexiko, Brasilien) bestehen?</li> </ul>
<p>Können bereits in der Einrichtung beschäftigte internationale Pflegekräfte bei der Anwerbung behilflich sein?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. durch die Ansprache von Bekann-ten?</li> </ul>
<p>Sollen einzelne Pflegefachkräfte angeworben werden oder eine größere Gruppe?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll in der Einrichtung eher eine Homo-genität oder eine Heterogenität in der Personalstruktur nach Herkunftsstaaten hergestellt werden?</li> </ul>

## Ethische und ökonomische Aspekte berücksichtigen

<p>Ist sichergestellt, dass der ►WHO-Kodex zur Anwerbung von Fachpersonal berück-sichtigt wird?</p>	
<p>Wie können angeworbene Fachpersonen perspektivisch dazu motiviert werden, nach ihrer Berufsanerkennung in Deutschland möglichst in der Einrichtung verbleiben?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie kann die Zufriedenheit mit einem Leben in Deutschland verbessert werden?</li> <li>• Wie kann die Zufriedenheit mit der Ar-beit in Ihrer Einrichtung verbessert werden?</li> <li>• Sog. „Knebelverträge“ sind aus ethi-schen Gründen nicht sinnvoll.</li> </ul>

## Organisieren

<p>Soll zum Zweck von Anwerbung und Integra-tion eine Projektstruktur in der Einrichtung aufgebaut werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sollen Zuständigkeiten, Verantwort-lichkeiten und Kompetenzverteilungen geregelt werden?</li> <li>• Gibt es einen Arbeits-, Zeit- und Finanz-plan?</li> </ul>
<p>Soll bei der Anwerbung auf die Dienstleis-tungen der ►Deutschen Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) zurückgegriffen werden?</p>	

## 2. Personalanwerbung und -auswahl

Wir gehen bei den folgenden Fragen davon aus, dass durch Aktivitäten vor Ort bereits interessierte Pflegefachkräfte bekannt sind – sei es durch Vermittlungsagenturen, die ZAV bzw. im Rahmen des „Triple Win“ Projekts oder durch eigene Werbemaßnahmen.

Berufsausbildung und Berufserfahrung prüfen	
Verfügt die interessierte Fachperson über einen Berufsabschluss in der Pflege?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An welcher Einrichtungsart wurde der Abschluss erworben?</li> <li>• Ist in dem Herkunftsstaat eine berufsständische Registrierung üblich? Ist die Fachperson als „Nurse“ registriert?</li> </ul>
Liegt Ihnen das Abschlusszeugnis der Fachperson vor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liegt das Zeugnis in einer, von der Anerkennungsbehörde akzeptierten, deutschen Übersetzung vor?</li> <li>• Haben Sie einen Eindruck davon, wie sich die Qualität des Abschlusses (Noten, Punkte etc.) relativ zu den Abschlüssen in dem Staat verhält?</li> </ul>
Liegen Ihnen Unterlagen zur Ausbildung der Fachperson vor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liegen diese Unterlagen in einer, von der Anerkennungsbehörde akzeptierten, deutschen Übersetzung vor?</li> <li>• Wie lange dauerte die Ausbildung?</li> <li>• Welche theoretischen und welche praktischen Elemente beinhaltete die Ausbildung?</li> <li>• Können Sie aus den Unterlagen ersehen, wie sich die Ausbildung in quantitativer (Anzahl Stunden) und qualitativer Hinsicht (Inhalte der Ausbildung) zur deutschen Ausbildung verhält?</li> <li>• Können Sie ersehen, wo vermutlich ein Bedarf zur Anpassung von Qualifikationen auftreten wird?</li> <li>• Liegen Ihnen Informationen zu häufig auftretenden Defiziten beim Vergleich der deutschen Ausbildung mit der Ausbildung in diesem Herkunftsstaat vor?</li> </ul>
Über welche beruflichen Erfahrung verfügt die Fachperson?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie lange hat die Fachperson in der Pflegepraxis gearbeitet?</li> <li>• In welchen Gebieten (klinisch, außerklinisch) war die Fachperson tätig?</li> <li>• Liegen Ihnen Arbeitszeugnisse in einer, von der Anerkennungsbehörde akzeptierten, deutschen Übersetzung vor?</li> </ul>
Hat die Fachperson Fortbildungen absolviert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf welchen Gebieten?</li> <li>• Liegen Ihnen Bestätigungen in, von der Anerkennungsbehörde akzeptierter, deutscher Übersetzung vor?</li> </ul>
Über welche sonstigen Kompetenzen verfügt die Fachperson?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Schulbildung oder Berufsausbildung absolvierte die Fachperson vor der Pflegeausbildung wie lange?</li> <li>• Welche Hinweise gibt es auf Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Selbstreflexivität?</li> </ul>

## Sprachkompetenz und Sprachbildung überprüfen

<p>Verfügt die Fachperson über Deutschkenntnisse?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, auf welchem Niveau ► GER bzw. anderer Maßstäbe?</li> <li>• Wenn ja, welche Kompetenzen sind wie gut ausgebildet: Sprechen / Hören / Verständnis / Lesen / Schreiben?</li> <li>• Wenn nein, verfügt die Fachperson über andere Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere in Englisch?</li> <li>• Fällt es der Fachperson leicht, Kenntnisse in einer anderen Sprache zu erwerben?</li> </ul>
<p>Welches Sprachniveau in Deutsch soll bzw. muss vor der Einreise nach Deutschland nachgewiesen werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist aktuell ► B1 oder B2 erforderlich?</li> </ul>
<p>Wie kann die Sprachbildung im Herkunftsland organisiert werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es die Möglichkeit, Vorbereitungskurse für Kompetenzprüfungen in Deutsch am Heimatort der Fachperson zu organisieren?</li> <li>• Welche E-Learning Angebote kommen alternativ in Frage?</li> <li>• Gibt es die Möglichkeit, Sprachprüfungen zu absolvieren, die von der Anerkennungsbehörde akzeptiert werden (in der Regel Goethe-Institut oder zertifizierte Telc-Prüfungen)?</li> </ul>
<h2>Auf das Leben in Deutschland vorbereiten</h2>	
<p>Wie kann der ausländischen Fachperson ein Eindruck von Arbeit und Leben in Deutschland vermittelt werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie kann der Fachperson ein realistischer Eindruck von der Stadt und der Gegend, in der sie in Deutschland leben wird, vermittelt werden?</li> <li>• Wie kann ein Eindruck von der Einrichtung vermittelt werden, in der sie später tätig wird?</li> <li>• Können sich Vorgesetzte und zukünftige Kolleg*innen via Skype oder anderen Medien vorstellen?</li> </ul>
<p>Wo sind Unterschiede zwischen der Pflegeausbildung, der Pflegeorganisation oder dem Pflegeverständnis zu erwarten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie können diese Unterschiede deutlich gemacht werden, damit realistische Erwartungen von der späteren Arbeit in Deutschland entstehen?</li> <li>• Wie kann darauf vorbereitet werden, wie das Gesundheitswesen in Deutschland organisiert ist?</li> </ul>
<p>Kennen die Fachpersonen die aufenthaltsrechtlichen und berufsrechtlichen Anforderungen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie kann die Fachperson angemessen über die aufenthaltsrechtlichen Anforderungen informiert werden?</li> <li>• Wie kann vermittelt werden, wie der Berufsamerkenungsprozess abläuft und welche formalen Anforderungen bestehen?</li> <li>• Wie kann auf den Statusunterschied in der Anerkennungsphase vorbereitet werden?</li> </ul>

## Personal auswählen, Vertrag verhandeln

(► Kap. 1. Vorbereitung und Grundsatzentscheidungen / Ethische Kriterien)

Wer trifft die Entscheidung über die Personalauswahl?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wer ist am Entscheidungsprozess zu beteiligen?</li></ul>
Wie ist der Arbeitsvertrag der Fachperson gestaltet?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entspricht der Arbeitsvertrag den in der Einrichtung üblichen Verträgen, bzw. wo gibt es spezielle Regelungen?</li><li>• Welchen Status hat die Fachperson in der Phase der Berufsankennung? Ist gewährleistet, dass Statusdiskrepanzen möglichst vermieden werden?</li><li>• Welche Regelungen werden für den Fall getroffen, dass die Berufsankennung der Fachperson scheitert?</li></ul>
Welche Leistungen übernehmen Sie als Arbeitgeber im Rahmen der Vorbereitung des Auslandsaufenthalts?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werden die Kosten für die Sprachbildung erstattet?</li><li>• Werden Kosten für Übersetzungsleistungen übernommen?</li></ul>
Welche Leistungen übernehmen Sie als Arbeitgeber bei der Relocation?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werden die Transferkosten übernommen?</li><li>• Werden die Kosten für die Erstunterkunft übernommen? Wie lange?</li><li>• Werden die Kosten für die Erstausrüstung mit Hausrat etc. übernommen?</li></ul>

## Kontakt halten, Unterlagen beschaffen

Welche Formen des Kontakts und der direkten Kommunikation kommen in Frage?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ist die elektronische Kommunikation über digitale Plattformen möglich?</li></ul>
Wie können sprachliche Hürden überwunden werden?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kann in englischer Sprache kommuniziert werden?</li><li>• Beherrscht jemand in der Einrichtung die Landessprache der Fachperson?</li><li>• Kann diese Person an der Kontaktpflege beteiligt werden?</li></ul>
Können die erforderlichen Bescheinigungen nach dem Übersenden durch die Fachperson schnell auf die erforderliche Qualität hin geprüft werden?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wird dies von der Einrichtung selbst übernommen?</li><li>• Wird dies von einer Dienstleistungsorganisation übernommen, etwa der ► DeFa?</li><li>• Bei Eigenprüfung: Sind in der Einrichtung die formalen Anforderungen der Anerkennungsbehörde genau bekannt?</li></ul>

## Visum beschaffen

Wie kann die Fachperson (aus einem Drittstaat) bei der Visabeschaffung unterstützt werden?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sind die Voraussetzung für die Erteilung eines ► Visums erfüllt?</li><li>• Wird auf externe Hilfe bei der Visabeschaffung zurückgegriffen?</li><li>• Ist bekannt, dass Arbeitgeber im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ein ► beschleunigtes Verfahren ermöglichen können?</li><li>• Werden die bei der Visabeschaffung entstehenden Kosten vom Arbeitgeber getragen?</li></ul>
--	--

### 3. Vorbereitung der Einrichtung

Aufgaben definieren, Kompetenzen regeln	
Wie sind Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche geregelt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer trägt die Gesamtverantwortung für den Anwerbe- und Integrationsprozess?</li> <li>• Hat diese Person die dafür erforderliche Entscheidungskompetenz?</li> <li>• Sollen die untenstehenden Zuständigkeiten getrennt sein oder kombiniert wahrgenommen werden?</li> <li>• Soll bei größeren Projekten der Anwerbung (z.B. mehr als 5 Personen) eine Steuerungsgruppe eingerichtet werden, in der Führungskräfte, Beschäftigtenvertretung und für Teilaufgaben zuständige Personen regelmäßig über den Stand der Integration informiert werden und offene Fragen diskutiert werden? Gibt es alternativ eine institutionalisierte Form der Zusammenarbeit, die dafür genutzt werden kann?</li> <li>• Sollen Teilaufgaben in Kooperation mit externen Partnern gelöst werden?</li> </ul>
Wer koordiniert das Berufsanerkenntnisverfahren und wer die Sprachbildung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist diese Person mit Berufsanerkenntnisverfahren vertraut?</li> <li>• Was spricht für oder gegen eine Anbindung an für innerbetriebliche Aus- und Fortbildung zuständige Personen?</li> <li>• Wie erfolgt die Zusammenarbeit mit den Personen, die die Anpassungsmaßnahmen bzw. die Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung durchführen?</li> <li>• Wie erfolgt die Zusammenarbeit mit Praxisanleitungen?</li> <li>• Wie können Anpassungsmaßnahmen und Sprachbildung sinnvoll verknüpft werden?</li> <li>• Ist die Person auch direkte Ansprechpartnerin bei fachlichen oder sprachlichen Schwierigkeiten?</li> </ul>
Wer ist für die betriebliche Integration und die Einarbeitung zuständig?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können Zuständigkeit und bestehendes Einarbeitungskonzept übernommen werden oder sind Änderungen bzw. Anpassungen an die Besonderheiten der Anwerbessituation erforderlich?</li> <li>• Gibt es Mentor*innen o.ä.? (► Kap. 7)</li> </ul>
Wer ist für die Relocation und die soziale Integration zuständig?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es eine*n Integrationsbeauftragte*n?</li> </ul>
Gibt es in der etablierten Belegschaft Beschäftigte aus den Herkunftsstaaten der neu angeworbenen Fachkräfte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können diese Beschäftigten aktiv in den Integrationsprozess einbezogen werden?</li> <li>• Wie könnte ihre Rolle aussehen?</li> <li>• Wie kann das Engagement honoriert werden?</li> </ul>

## Information und Beteiligung planen (► Kap. 7. Betriebliche Integration)

Wann und in welcher Form wird wer über das Akquisitionsvorhaben informiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei welchen Entscheidungen und in welcher Form sollen Führungskräfte und Beschäftigtenvertretung beteiligt werden?</li> <li>• Wann und in welcher Form werden die Beschäftigten über die Personalanwerbung informiert?</li> <li>• Soll ein spezielles Format zur Information der gesamten Belegschaft entwickelt werden, in klassischer oder elektronischer Form?</li> </ul>
Wann und wie wird entschieden, welche Stationen bzw. Wohnbereiche als Einsatzort für die Pflegefachpersonen in Anerkennung vorgesehen sind?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden die Beschäftigten an der Entscheidung beteiligt?</li> </ul>
Sollen die neuen Mitarbeitenden auf verschiedene Stationen verteilt werden oder wird eine „Integrationsstation“ eingerichtet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie werden die entsprechenden Ressourcen sichergestellt?</li> </ul>
Wie werden die im Rahmen der sozialen und betrieblichen Integration sowie des Berufsanererkennungsprozesses erforderlichen Aufgaben verteilt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden die Beschäftigten an der Entscheidung beteiligt?</li> </ul>

## Entlasten, unterstützen, belohnen

Wie kann die Belegschaft in der Zeit der Berufsanererkennung und der betrieblichen Integration wegen des damit verbundenen Zusatzaufwandes entlastet werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann Personal aufgestockt werden?</li> <li>• Kann auf die Anrechnung der internationalen Fachkräfte auf den Personalschlüssel verzichtet werden (auch als Pflegehilfsperson)?</li> <li>• Können fallweise Zeitarbeitskräfte zur Entlastung hinzugezogen werden?</li> </ul>
Wie können die etablierten Belegschaften im Integrationsprozess unterstützt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist sichergestellt, dass die Führungskräfte bei Schwierigkeiten als Ansprechpartner zur Verfügung stehen?</li> </ul>
Wie kann die Zusatzarbeit der Belegschaft im Integrationsprozess honoriert werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es die Möglichkeit befristeter Zulagen für Integrationsarbeit?</li> <li>• Kann die Integrationsarbeit im Rahmen des Fortbildungsprogramms honoriert werden?</li> <li>• Wird die Beteiligung an Integrationsarbeit in Arbeitszeugnissen systematisch berücksichtigt?</li> <li>• Können sonstige Incentives gewährt werden, z.B. die Finanzierung eines gemeinsamen Abendessens nach Abschluss der Berufsanererkennung?</li> </ul>
Wie kann die Belegschaft unterstützt werden, Verständigungsschwierigkeiten zu lösen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es entsprechende Schulungsangebote?</li> <li>• Gibt es Mitarbeitende, die beide Sprachen sprechen?</li> <li>• Gibt es die Möglichkeit einer technischen Unterstützung zur Lösung von Sprachproblemen?</li> </ul>



## Belegschaften vorab qualifizieren

Wie können die Pflorgeteams vorab für die Integrationsarbeit qualifiziert werden?

- Gab es in der Einrichtung in der Vergangenheit Projekte und Fortbildungsveranstaltungen zur „interkulturellen Öffnung“?
- Sind die Führungskräfte und die beteiligten Fachkräfte (Mentor\*innen, Praxisanleitungen etc.) in kultureller Sensibilität geschult?
- Verfügen viele Mitglieder der bestehenden Belegschaft über interkulturelle Kompetenz?

Wie können die Integrationsteams auf den besonderen fachlichen und kulturellen Hintergrund der neuen Fachkräfte vorbereitet werden?

- Ist man in der Einrichtung mit der Pflegeorganisation, dem Pflegeverständnis und der Pflegeausbildung in den Herkunftsstaaten der internationalen Fachkräfte vertraut (► Länderdossiers)? Wie kann das Wissen alternativ vermittelt werden?
- Lässt sich abschätzen, welche besonderen Herausforderungen auf die Integrationsteams zukommen, d.h. wo die fachlichen oder kulturellen Unterschiede besonders sichtbar werden?
- Können Veranstaltungen angeboten werden, in denen diese Aspekte mit den späteren Integrationsteams bearbeitet werden, z.B. die ► Qualifizierungs-Module des Hessischen Instituts für Pflegeforschung (HessIP)?

## Konflikte vermeiden, Konflikte bearbeiten

Welche typischen Konflikte können in Rahmen der betrieblichen und sozialen Integration auf Seiten der etablierten Belegschaft auftreten?

- Überforderung
- Statusdiskrepanzen
- Differenzen im Pflegeverständnis
- Neid
- Vorurteile/fehlende Akzeptanz

Wie kann man sich auf die Bewältigung dieser Konflikte vorbereiten?

- Ist sichergestellt, dass die Integrationsteams fachlich und zeitlich nicht überfordert sind?
- Ist sichergestellt, dass keine grundsätzliche Ablehnung gegenüber den internationalen Fachkräften im Sinne einer rassistischen Einstellung besteht?
- Sind die etablierten Beschäftigten mit den Differenzen in Ausbildung und Pflegeorganisation zwischen ihrer Situation und der Erfahrung der internationalen Fachkräfte vertraut und können Unterschiede darauf zurückführen?
- Besteht grundsätzliche Bereitschaft aus solchen Differenzen zu lernen?
- Kann darauf vorbereitet werden?

## Konflikte vermeiden, Konflikte bearbeiten

Wie kann man damit umgehen, dass bei Mitarbeitenden mit eigener Migrationserfahrung ggf. Neidgefühle auftreten, weil sie während ihrer Einarbeitung in der Regel weniger systematische Unterstützung und Aufmerksamkeit erfahren haben?

- Kann man im Voraus auf diese Beschäftigten zugehen und ihre Leistung würdigen?
- Kann man die Differenz der jeweiligen Integrationsprozesse erklären (singulärer Charakter und Eigenmotivation der ausländischen Fachpersonen früher vs. aktive Anwerbung durch die Einrichtung zur Fachkräftesicherung heute)?

Wie geht man mit der Statusdiskrepanz um, die internationale Fachkräfte erleben (oft abgeschlossene Hochschulbildung in Pflege einerseits, Quasi-Ausbildungsstatus in der Phase der Berufsankennung andererseits)?

- Wird die etablierte Belegschaft bereits im Vorfeld für diese Problematik sensibilisiert?
- Kann eine deutliche Statusdifferenz zwischen Auszubildenden bzw. Pflegehilfskräften und den qualifizierten ausländischen Pflegefachkräften hergestellt werden, etwa durch die systematische Bezeichnung und vertragliche Behandlung als „Pflegefachpersonen in Anerkennung“?

Welche Methoden der Konfliktbearbeitung werden in der Einrichtung üblicherweise praktiziert?

- Lassen sich diese Bearbeitungsweisen auch auf die besondere Situation der Integration internationaler Fachkräfte anwenden?
- Kann die Beschäftigtenvertretung bei der Bewältigung von Konflikten helfen?
- Wird in der Einrichtung systematisch Supervision angeboten?
- Gibt es die Möglichkeit für Führungskräfte, fallweise auf ein Coaching-Angebot zurückzugreifen?

## Sprachbildung planen und fördern (► 6. Sprachbildung)

Im Regelfall verfügen die internationalen Pflegefachkräfte bei der Einreise über eine Kompetenz in deutscher Sprache auf dem Niveau ► B1 GER. Wie kann sichergestellt werden, dass die für die Berufsankennung erforderliche Sprachkompetenz erworben werden kann?

- Sind die jeweils aktuellen, im Bundesland geltenden Anforderungen an das Sprachniveau als Voraussetzung für die Berufsankennung bekannt?
- Gibt es am Einrichtungsort eine oder mehrere Sprachschulen, die regelmäßig ein Lehrangebot auf dem erforderlichen Niveau anbieten? Wie kann alternativ sichergestellt werden, dass die Pflegekräfte am Präsenzunterricht an einem anderen Ort teilnehmen können?
- Lassen sich der Dienstplan der internationalen Fachkräfte sowie deren weitere Aufgaben mit der Zeitstruktur der Sprachschule vereinbaren? Oder kann ein neuer Kurs eingerichtet werden (bei der Anwerbung einer Gruppe von Fachpersonen)?

## Sprachbildung planen und fördern (► Kap. 6. Sprachbildung)

In welcher zeitlichen Strukturierung soll die Sprachbildung erfolgen?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Können die Anpassungsmaßnahmen begonnen werden, bevor das erforderliche Sprachniveau erreicht und bescheinigt ist?</li><li>• Ist es möglich, den Sprachkurs in Blockform nach der Ankunft der Fachkräfte durchzuführen? (Erforderlich sind etwa 20-22 Unterrichtseinheiten pro Woche.)</li><li>• Wenn dies nicht möglich ist, welche alternative Form kann angeboten werden?</li></ul>
In welchem Umfang und wie lange werden die internationalen Fachkräfte für die Sprachbildung freigestellt?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soll die Freistellung nur die Zeit bis zur erfolgreichen Berufsankennung umfassen oder kann sie verlängert werden?</li></ul>

## Berufsankennungsprozess planen (► Kap. 5. Berufsankennung)

Sind die Regelungen der Berufsankennungsverfahren bekannt?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sind die Unterschiede der Berufsankennungsverfahren für Herkunftsstaaten bekannt? (EU/EWR innerhalb/außerhalb der Stichtagsregelung; Drittstaaten)</li><li>• Gibt es eigene Erfahrungen mit Berufsankennungsverfahren?</li><li>• Sind die (aktuellen) Anforderungen an die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in der Pflege bekannt?</li><li>• Ist klar, welche Behörde für das Anerkennungsverfahren zuständig ist?</li><li>• Ist klar, welche Dokumente die Antragsteller*innen in welcher Form vorlegen müssen?</li></ul>
Verfügen die Antragsteller*innen über alle für das Anerkennungsverfahren erforderlichen Dokumente?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Können Sie diese Frage mit der zuständigen Behörde klären, bevor die internationalen Fachkräfte einreisen?</li><li>• Können Sie sicherstellen, dass die Dokumente in der gewünschten Form vorgelegt werden können, insbesondere die Qualität der Übersetzungen sichergestellt ist?</li></ul>
Wie kann Ihre Einrichtung den Antragsteller*innen bei der Zusammenstellung der Dokumente behilflich sein?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gibt es die Möglichkeit, bei der Zusammenstellung der Dokumente auf professionelle Hilfe zurückzugreifen, z.B. Einrichtungen des ► IQ Netzwerks?</li></ul>
Gibt es Kenntnisse und Erfahrungen zu den Auflagen für Anpassungsmaßnahmen („Defizitbescheide“) für bestimmte Herkunftsländer?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Haben Sie Zugang zu Berichten für länderspezifische Defizitbescheide bzw. auf die IntIP ► Länderdossiers für einzelne Staaten?</li><li>• Gibt es die Möglichkeit, vorab bei der Behörde oder bei anderen Einrichtungen zu klären, welche Erfahrungen diesbezüglich vorliegen?</li></ul>

## 4. Relocation und erste soziale Integration

Ankommen und Empfangen	
Reisen die eingestellten Fachkräfte mit ausländischer Qualifikation zum Arbeitsbeginn direkt aus dem Ausland ein?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie erfolgt der Transfer zum Arbeitsort?</li> <li>• Wer empfängt die Fachpersonen?</li> </ul>
Welche Ausstattung benötigen neu eingereiste Fachpersonen unmittelbar nach der Ankunft?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sollte bei der Ankunft zur Verfügung gestellt werden (z.B. ÖPNV-Ticket, Grundausstattung Haushalt)?</li> <li>• Welche Möglichkeiten für Besorgungen sollten nach der Ankunft angeboten werden (z. B. Bargeld abheben, in Euros tauschen, Simkarten besorgen)</li> </ul>
Welche Informationen müssen zur Unterkunft bereitgestellt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausstattung</li> <li>• Erreichbarkeit</li> <li>• Infrastruktur der Umgebung</li> <li>• Entfernung zum Arbeitsort</li> </ul>
Willkommensprogramm	
Können Begrüßungstage stattfinden, um das Ankommen in der Organisation und in der Region zu erleichtern?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, welche formellen und informellen Programmpunkte erscheinen hierfür sinnvoll?</li> <li>• Wie viel Zeit steht zur Verfügung?</li> <li>• Inwiefern wird die Belegschaft, insbesondere Mentor*innen, eingebunden?</li> <li>• Welche lokalen Akteure und Institutionen werden vorgestellt? Kann eine Begrüßung durch kommunale Vertreter*innen organisiert werden?</li> <li>• Gibt es Angebote der Region, auf die für das Willkommensprogramm zurückgegriffen werden kann (z.B. Stadtführung)?</li> </ul>
Gibt es eine Willkommensmappe der Organisation oder ggf. des kommunalen Integrationsbüros?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, gibt es Informationen, die für den spezifischen Personenkreis ergänzt werden sollten?</li> <li>• Wenn nein, soll eine Mappe erstellt werden? Kann diese so gestaltet sein, dass sie auch für weitere Gruppen neuer Mitarbeitender verwendbar ist?</li> </ul>
Wie wird sichergestellt, dass während des Ankommens genügend Raum für Fragen und Austausch besteht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare Ansprechpartner*innen</li> <li>• Offene Gesprächsatmosphäre</li> <li>• Unterstützung bei sprachlichen Hürden</li> </ul>
Unterstützung für Behördengänge und Formalitäten	
Welche Unterstützung kann den Fachpersonen für Behördengänge und weitere Formalitäten angeboten werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer übernimmt die Begleitungen zum Einwohnermeldeamt?</li> <li>• Und bei Fachkräften aus Drittstaaten zur Ausländerbehörde?</li> </ul>
Welchen zusätzlichen Unterstützungsbedarf könnten die internationalen Mitarbeitenden haben und wer kann sich darum kümmern?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung eines Bankkontos?</li> <li>• (Haus)arztsuche?</li> <li>• Abschluss von Versicherungen (z.B. Haftpflicht)?</li> </ul>

## 5. Berufsankennung

Verfahren einleiten (► Kap. 3. Vorbereitung)	
Gibt es eigene Erfahrungen mit ► <b>Berufsankennungsverfahren</b> :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind die (aktuellen) Anforderungen an die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in der Pflege bekannt?</li> <li>• Bestehen Kontakte zur Anerkennungsbehörde?</li> </ul>
Wie kann Ihre Einrichtung den Antragsteller*innen bei der Zusammenstellung der Dokumente behilflich sein?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es die Möglichkeit, bei der Zusammenstellung der Dokumente auf professionelle Hilfe zurückzugreifen, z.B. auf Einrichtungen des ► IQ Netzwerks?</li> </ul>
Anpassungsmaßnahmen organisieren	
Im Anerkennungsverfahren haben die Antragsteller*innen die Möglichkeit, sich zwischen Kenntnisprüfungen und Anpassungslehrgängen zu entscheiden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es aus Sicht Ihrer Einrichtung (und in Kenntnis von einschlägigen Defizitbescheiden) eine bevorzugte oder leichter umzusetzende Entscheidung der Antragsteller*innen?</li> <li>• Ist Ihre Einrichtung dazu in der Lage, sowohl die Kenntnisprüfung als auch den Anpassungslehrgang zu unterstützen?</li> </ul>
Organisation der Kenntnisprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie und durch welche Einrichtung / Schule sollen die internationalen Fachkräfte auf die Kenntnisprüfung vorbereitet werden, wenn sie sich dafür entscheiden?</li> <li>• Wie kann Ihre Einrichtungen sie darin unterstützen, insbesondere auch auf die Prüfungsvorbereitung?</li> <li>• Wie sieht das Curriculum des Vorbereitungskurses aus?</li> </ul>
Organisation des Anpassungslehrgangs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie und bei wem sollen die internationalen Fachkräfte den Anpassungslehrgang absolvieren?</li> <li>• Falls erforderlich: Verfügt Ihre Einrichtungen über die erforderlichen Kooperationspartner, etwa Kliniken oder bestimmte klinische Abteilungen?</li> <li>• Gibt es hinreichend Kapazität an Praxisanleitung? Zum Vergleich: Für Auszubildende als Pflegefachfrau*mann sind nach § 4 PflAPrV Praxisanleitungen im Umfang von 10 % der praktischen Ausbildungszeit vorgeschrieben.</li> <li>• Wie kann Ihre Einrichtungen die Fachpersonen darin unterstützen, insbesondere auch auf die Vorbereitung des Abschlussgesprächs?</li> </ul>

## 6. Sprachbildung

Deutschkurse organisieren (► Kap. 3. Vorbereitung)	
Welche Kursform des Deutschunterrichts erscheint für die internationalen Fachpersonen geeignet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll ein Fachsprachkurs (► B1+ Pflege) oder ein allgemeiner Deutschkurs zur Erlangung des Zertifikats ► B2-Niveau nach GER-Referenzrahmen besucht werden?</li> </ul>
Ist die Einrichtung an einer weiteren Förderung des Sprachniveaus (z.B. für Angehörigengespräche, Telefongespräche, Pflegedokumentation) interessiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden die Fachkräfte nur für die Zeit bis zur erfolgreichen Berufsanerkennung freigestellt oder kann die Freistellung verlängert werden?</li> </ul>
Welche Regelung wird zur Finanzierung der Deutschkurse getroffen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gilt die Regelung auch nach der Berufsanerkennung?</li> </ul>
Prüfungsvorbereitung unterstützen	
Können Unterstützungsangebote zur Vorbereitung auf die Sprachprüfung bereitgestellt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollen Lerngruppen initiiert werden?</li> <li>• Werden die Fachpersonen zur Prüfungsvorbereitung vom Dienst freigestellt? In welchem Umfang?</li> </ul>
Integriertes Sprachlernen und bedarfsorientierte Unterstützungsangebote	
Wie kann das Erlernen speziell der Fachsprache gefördert werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inwiefern können Sprachkompetenzen praxisnah vermittelt werden?</li> <li>• Gibt es die Möglichkeit für integrierte Simulationsübungen?</li> <li>• Welche typischen Arbeitsabläufe sollten Gegenstand der Simulationen sein (z.B. Patient*innengespräche, Pflegemaßnahmen, Dokumentationstätigkeiten, Notfallinterventionen)?</li> </ul>
Wie kann die Sprachbildung seitens der Einrichtung sonst unterstützt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann eine Art „Sprachpakt“ geschlossen werden, in dem man sich darauf verständigt, mit den internationalen Kräften langsam zu sprechen, eine einfache Sprache und eine Fachsprache zu verwenden? Kann dies ggf. vor der Ankunft der Fachkräfte eingeübt werden?</li> <li>• Wie kann das Verständnis von ‚Pflegerlang‘, Dialekt und Umgangssprache unterstützt werden?</li> </ul>
Sprachtools zugänglich machen	
Wie kann die Sprachbildung seitens der Einrichtung technisch unterstützt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann der Zugang zu einer Sprachlernplattform eröffnet werden?</li> <li>• Können die internationalen Fachkräfte mit Übersetzungssoftware (speziell für den Pflegebereich) ausgestattet werden?</li> </ul>
Sind Ihnen weitere Apps bekannt, die die Sprachbildung der Fachpersonen (z.B. durch Lernspiele) unterstützen können?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können (kostenfreie oder kostenpflichtige) ► Apps speziell für Pflege- bzw. Gesundheitsfachkräfte vor- bzw. bereitgestellt werden?</li> </ul>

## 7. Betriebliche Integration

Einarbeitung gestalten (► Kap. 3. Vorbereitung)	
Liegt ein speziell auf die internationalen Fachkräfte zugeschnittenes Einarbeitungskonzept vor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inwieweit können Sie das vorhandene Einarbeitungskonzept verwenden, bzw. daran anknüpfend besondere Regelungen treffen?</li> <li>• Müssen insbesondere die Regelungen für die Dokumentation von Pflegeleistungen, für die Übernahme von Nachtdiensten und für die Pflege von Kontakten zu Angehörigen angepasst werden?</li> </ul>
Über welchen Zeitraum findet die Einarbeitung der internationalen Fachpersonen statt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welchen Einfluss auf die zeitliche Planung haben die spezifischen               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sprachkenntnisse?</li> <li>○ Berufserfahrungen?</li> <li>○ Mögliche Auflagen der Ausgleichsmaßnahmen (► Berufsanerkennungsverfahren)?</li> </ul> </li> <li>• Welche Möglichkeiten der situativen Anpassung bestehen?</li> </ul>
Welche (zusätzlichen) Bestandteile des Einarbeitungsplans müssen bearbeitet werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche (zusätzlichen) Maßnahmen gibt es für die Einarbeitung am Arbeitsplatz?</li> <li>• Welches Wissen über die Gesamtorganisation sollte (zusätzlich) vermittelt werden? Zu welchem Zeitpunkt?</li> </ul>
Wie wird die Einarbeitung in dem Teams organisiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll die Einarbeitung in einem definierten Tandem aus etablierten Fachkräften und Fachkräften in Anerkennung erfolgen?</li> <li>• Soll die Zusammenarbeit mit verschiedenen Kolleg*innen gefördert werden?</li> <li>• Wie wird die entsprechende Umsetzung im Dienstplan sichergestellt?</li> </ul>
Gibt es Teammitglieder mit derselben Muttersprache?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können in den Integrationsteams „Sprachtandems“ mit etablierten Beschäftigten gebildet werden, die beide Sprachen sprechen?</li> </ul>
Wie können die internationalen Fachkräfte bei der Einarbeitung in ein abweichend strukturiertes Pflegesystem unterstützt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollen spezielle Schulungen zu den (rechtlichen) Rahmenbedingungen des deutschen Pflegesystems angeboten werden? Wenn ja, von wem und zu welchem Zeitpunkt?</li> <li>• Wie können Unterschiede zum Herkunftsland deutlich gemacht werden?</li> <li>• Wie können in Deutschland geltende Patientenrechte verdeutlicht werden?</li> </ul>
Wie wird sichergestellt, dass bei der Einarbeitung auch die mitgebrachten Kompetenzen der qualifizierten Fachpersonen aus dem Ausland eingebracht werden können, um eine einseitige Fokussierung auf vermeidliche Defizite aufgrund von Sprachkenntnissen oder abweichenden Ausbildungen zu vermeiden?	

## Im Integrationsprozess kommunizieren

Wird die Integrationsarbeit in den Teamsitzungen behandelt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, erfolgt die Thematisierung planmäßig oder situativ?</li> <li>• Wie werden die unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigt?</li> <li>• Wie werden angesprochene oder latente Probleme behandelt?</li> </ul>
In welchem Rhythmus sind Mitarbeitenden-Gespräche mit den internationalen Fachkräften geplant?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer leitet die Gespräche?</li> </ul>
Gibt es weitere Gesprächsangebote während des Integrationsprozesses?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll eine spezielle Sprechstunde zum Thema Integration auf Leitungsebene eingerichtet werden?</li> <li>• An welche Zielgruppen richten sich die Formate (internationale Fachkräfte / Mentor*innen / Stationsleitungen / das gesamte Team)?</li> <li>• Kann an bestehende Formate angeknüpft werden?</li> </ul>

## Konflikte vermeiden, Konflikte bearbeiten

Welche typischen Konflikte können in Rahmen der betrieblichen und sozialen Integration auf Seiten der etablierten Belegschaft auftreten?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überforderung</li> <li>• Statusdiskrepanzen</li> <li>• Differenzen im Pflegeverständnis</li> <li>• Neid</li> <li>• Vorurteile / fehlende Akzeptanz</li> </ul>
Wie kann man sich auf die Bewältigung dieser Konflikte vorbereiten?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist sichergestellt, dass die Integrations-teams fachlich und zeitlich nicht überfordert sind?</li> <li>• Ist sichergestellt, dass keine grundsätzliche Ablehnung gegenüber den internationalen Fachkräften im Sinne einer rassistischen Einstellung besteht?</li> <li>• Sind die etablierten Beschäftigten mit den Differenzen in Ausbildung und Pflegeorganisation zwischen ihrer Situation und der Erfahrung der internationalen Fachkräfte vertraut und können Unterschiede darauf zurückführen?</li> <li>• Besteht grundsätzliche Bereitschaft, aus solchen Differenzen zu lernen?</li> <li>• Kann darauf vorbereitet werden?</li> </ul>



## Konflikte vermeiden, Konflikte bearbeiten

<p>Wie kann man damit umgehen, dass bei Mitarbeitenden mit eigener Migrationserfahrung ggf. Neidgefühle auftreten, weil sie während ihrer Einarbeitung in der Regel weniger systematische Unterstützung und Aufmerksamkeit erfahren haben??</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann man im Voraus auf diese Beschäftigten zugehen und ihre Leistung würdigen?</li> <li>• Kann man die Differenz der jeweiligen Integrationsprozesse erklären (singulärer Charakter und Eigenmotivation der ausländischen Fachpersonen früher vs. aktive Anwerbung durch die Einrichtung zur Fachkräftesicherung heute)?</li> </ul>
<p>Wie geht man mit der Statusdiskrepanz um, die internationale Fachkräfte erleben (oft abgeschlossene Hochschulbildung in Pflege einerseits, Quasi-Ausbildungsstatus in der Phase der Berufsankennung andererseits)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird die etablierte Belegschaft bereits im Vorfeld für diese Problematik sensibilisiert?</li> <li>• Kann eine deutliche Statusdifferenz zwischen Auszubildenden bzw. Pflegehilfskräften und den qualifizierten ausländischen Pflegefachkräften hergestellt werden, etwa durch die systematische Bezeichnung und vertragliche Behandlung als „Pflegefachpersonen in Anerkennung“?</li> </ul>
<p>Welche Methoden der Konfliktbearbeitung werden in der Einrichtung üblicherweise praktiziert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lassen sich diese Bearbeitungsweisen auch auf die besondere Situation der Integration internationaler Fachkräfte anwenden?</li> <li>• Kann die Beschäftigtenvertretung bei der Bewältigung von Konflikten helfen?</li> <li>• Wird in der Einrichtung systematisch Supervision angeboten?</li> <li>• Gibt es die Möglichkeit für Führungskräfte, fallweise auf ein Coaching-Angebot zurückzugreifen?</li> </ul>
<h2>Konsolidieren</h2>	
<p>Erscheint ein Wechsel der Einsatzbereiche während der Einarbeitung sinnvoll?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es Auflagen im Rahmen des Berufsankennungsverfahrens, die berücksichtigt werden müssen?</li> <li>• Sollen die Fachpersonen nach Möglichkeit in Abteilungen eingesetzt sein, in denen sie erfahren sind?</li> <li>• Werden persönliche Präferenzen der internationalen Fachkräfte berücksichtigt?</li> </ul>
<p>Welche Weiterbildungen sind für die internationalen Fachpersonen relevant?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu welchem Zeitpunkt erscheinen Weiterbildungsangebote sinnvoll?</li> </ul>

## 8. Vertiefte soziale Integration

In der Region einleben	
Sind Angebote zum Kennenlernen des neuen Wohnorts geplant?	
Soll ein Buddy- oder ein Mentor*innen-System auch zu Fragen der sozialen Integration etabliert werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, soll diese Aufgabe von den Kolleg*innen übernommen werden, die die Einarbeitung begleiten?</li> </ul>
Soziale Aktivitäten anregen	
Sollen gemeinsame Aktivitäten angeboten werden, um das Miteinander zwischen etablierter und neuer Belegschaft zu fördern?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existieren Veranstaltungsformate der Organisation, die hierfür geeignet sind?</li> <li>• Sollen neue Veranstaltungen initiiert werden?</li> </ul>
Gibt es ein betriebliches Sportangebot, über das informiert wird?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falls nicht, sollen Informationen zu regionalen Sportangebote zusammengestellt werden?</li> </ul>
Können weitere Informationen zu zivilgesellschaftlichen Akteuren bereitgestellt werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Vereine, Religionsgemeinschaften und Initiativen sind ansässig und könnten von Interesse sein?</li> <li>• Existieren persönliche Kontakte, die hierfür genutzt werden können?</li> </ul>
Familiennachzug fördern	
Sind die internationalen Fachkräfte am Nachzug von Familienmitgliedern interessiert?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn ja, was muss bei der Beantragung des Familiennachzugs berücksichtigt werden (für Angehörige eines Staates außerhalb der EU/EWR)?</li> <li>• Handelt es sich um einen Ehegattennachzug und/oder einen Kindesnachzug?</li> <li>• Sind bzw. wie können die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden (z.B. Nachweis von ausreichendem Wohnraum)?</li> </ul>
Wenn ja, soll die Relocation von Familienmitgliedern in das Integrationsmanagement integriert werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie kann die Einrichtung den Familiennachzug fördern und unterstützen?</li> <li>• Kann sie bei ausländerrechtlichen Fragen behilflich sein?</li> <li>• Kann die Einrichtung die nachziehenden Familienangehörige beim Spracherwerb unterstützen?</li> <li>• Kann sie, ggf. in Zusammenarbeit mit anderen regionalen Arbeitsgebern, Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen?</li> <li>• Können die Fachkräfte bei der Schulauswahl und -anmeldung mitgereister Kindern unterstützt werden?</li> </ul>

## 9. Evaluierung und Zukunftsplanung

Karriereplanung unterstützen	
Kann die weitere Kompetenzentwicklung in der deutschen Sprache zusätzlich gefördert werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Angebote sind dafür geeignet?</li> <li>• Sind diese Angebote finanzierbar?</li> <li>• Kann zur Wahrnehmung der Angebote eine Freistellung in angemessenem Umfang erfolgen?</li> </ul>
Welche Fortbildungen sind für die internationalen Fachpersonen relevant?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu welchem Zeitpunkt erscheinen diese Fortbildungsangebote sinnvoll?</li> </ul>
Welche beruflichen Perspektiven können den i.d.R. akademisch ausgebildeten Fachkräften mittel- und längerfristig angeboten werden?	
Innovation fördern	
Welche Möglichkeiten gibt es, um von den internationalen Fachkräften zu lernen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können sie mit ihrer Erfahrung systematisch zur interkulturellen Öffnung der Einrichtung beitragen und ggf. in der Fortbildung aktiv beteiligt werden?</li> <li>• Können die Unterschiede in Pflegeorganisation und Pflegeverständnis systematisch daraufhin geprüft werden, ob einzelne Aspekte sinnvollerweise übernommen werden könnten?</li> </ul>
Aus dem Prozess lernen	
Wie kann man aus dem Prozess der Anwerbung und der Integration lernen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer sollte in den Evaluierungsprozess einbezogen werden (internationale Fachkräfte / Integrationsteams / Leitungskräfte / Beschäftigtenvertretung / Vertretung Sprachschule / Beteiligte Anerkennungsverfahren u.a.m.)?</li> <li>• Wie kann das Verfahren methodisch gestaltet werden (Metaplan-Technik / Fragebogen / Interviews)?</li> </ul>
Was kann Ihre Organisation aus dem Prozess der Anwerbung und der Integration lernen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist gut gelaufen und sollte beibehalten werden?</li> <li>• Was ist schlecht gelaufen und sollte verbessert werden?</li> <li>• Wie könnte eine Verbesserung aussehen?</li> </ul>

## Glossar<sup>3</sup>

### **Aufenthaltserlaubnis beantragen:**

Für einen längeren Aufenthalt in Deutschland müssen Angehörige aus Staaten außerhalb der EU/EWR bei der örtlichen Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis beantragen. Visumspflichtige Ausländer\*innen müssen ihren Aufenthaltstitel noch während der Gültigkeitsdauer des Visums beantragen. Der Antrag ist persönlich und i.d.R. mit vorheriger Terminvereinbarung zu stellen. Weitere Informationen zu den benötigten Unterlagen (ggf. Nationalpass, Passfoto, Nachweise über gesicherten Lebensunterhalt, Nachweis über ausreichenden Wohnraum und Krankenversicherungsschutz, Arbeitsvertrag) können Sie der Homepage der zuständigen Ausländerbehörde entnehmen. Für den Landkreis Fulda finden Sie weitere Informationen unter:

<https://www.landkreis-fulda.de/buergerservice/auslaendische-mitbuerger/einreise-und-aufenthalt-in-deutschland> (15.01.2021).

### **Aufenthaltstitel:**

Nach § 18a bzw. §18b AufenthG kann Fachkräften mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung „eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre erworbene Qualifikation sie befähigt.“ § 16d AufenthG regelt zudem die „Aufenthaltserlaubnis für die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme“ zur Anerkennung des im Ausland erworbenen Qualifikationsabschlusses.

Bei der Aufenthaltserlaubnis handelt es sich um einen zeitlich befristeten Aufenthaltstitel. Sie wird entsprechend des Aufenthaltsgesetzes für bestimmte Zwecke wie Studium, Ausbildung, Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder Familiennachzug sowie aus humanitären Gründen erteilt. Vgl.:

<https://www.landkreis-fulda.de/buergerservice/auslaendische-mitbuerger/einreise-und-aufenthalt-in-deutschland> (15.01.2021).

### **Apps zur Sprachförderung:**

Die IQ Fachstelle berufsbezogenes Deutsch hat speziell für internationale Pflegekräfte ab dem Niveau B1 ein kostenfreies Lernspiel entwickelt. Download unter:

<https://www.ein-tag-deutsch.de/> (25.01.2021).

### **B1 bzw. B2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER):**

Für die Berufsankennung ist zusätzlich zu den fachlichen Nachweisen ein Sprachnachweis von einem anerkannten Anbieter wie den Goethe-Instituten oder telc-zertifizierten Instituten notwendig. Bisher wird abhängig vom Bundesland das Niveau B1 oder B2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) gefordert. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/deutsch/deutschkenntnisse> bzw. <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de> (12.01.2021).

### **B1-B2 Pflege:**

Hierbei handelt es sich um eine fachsprachliche Prüfung, zur Vorbereitung werden spezielle Kurse und Lehrmaterialien angeboten. Sie richtet sich gezielt an Pflegefachpersonen mit ausländischer Qualifikation, die zur Ausübung des Pflegeberufes B1- oder B2-Kenntnisse der deutschen Sprache nachweisen müssen. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.telc.net/pruefungsteilnehmende/sprachpruefungen/pruefungen/detail/telc-deutsch-b1b2-pflege.html> (12.01.2021).

---

<sup>3</sup> Wir danken unserer studentischen Mitarbeiterin Jemima Sharon Schwab-Betschel für die Unterstützung bei der Zusammenstellung des Glossars.

### **Berufsanerkennungsverfahren:**

Pflegefachberufe zählen in Deutschland zu den sog. reglementierten Berufen. Pflege- bzw. Gesundheitsfachkräfte mit ausländischer Qualifikation benötigen eine staatliche Anerkennung, um in Deutschland im entsprechenden Referenzberuf arbeiten zu dürfen. Die Gleichwertigkeit und Anerkennung von ausländischen Ausbildungen ist für Pflegefachkräfte im Pflegeberufegesetz (§§40ff) geregelt. Angehörige aus Drittstaaten müssen das Berufsanerkennungsverfahren für ein entsprechendes Visum vor der Einreise beantragen. Eine Zusammenfassung der Voraussetzungen für die Berufsanerkennung und zum Ablauf des Verfahrens finden Sie unter:

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/ag/berufliche-anerkennung.php>  
(26.01.2021).

In Hessen ist das Regierungspräsidium Darmstadt für die staatliche Anerkennung ausländischer Gesundheitsfachberufe zuständig:

<https://rp-darmstadt.hessen.de/sicherheit/pflegefachberufe/auslaendische-abschluesse-zu-staendigkeit> (26.01.2021).

### **Beschleunigtes Verfahren im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes:**

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, sieht ein beschleunigtes Einreiseverfahren für Fachkräfte vor. Das Verfahren wird nach § 81a Absatz 1 AufenthG von den Arbeitgebern mit entsprechenden Vollmachten der Fachkräfte bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt. Die Auslandsvertretungen soll sicherstellen, dass für Fälle des beschleunigten Fachkräfteverfahrens innerhalb von drei Wochen ein Termin zur Visumantragstellung zur Verfügung steht (§ 31a Absatz 1 AufenthV). Die Entscheidung soll nach Vorlage der notwendigen Unterlagen i. d. R. ebenfalls innerhalb von drei Wochen erfolgen (§ 31a Absatz 2 AufenthV). Für das beschleunigte Verfahren wird eine Gebühr von 411 € veranschlagt. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migrathek/Fachkraefteverfahren/fachkraefteverfahren-node.html> (25.01.2021).

### **Deutschen Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa):**

Die 2019 im Rahmen der „Konzentrierten Aktion Pflege“ gegründete Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) bietet Kliniken, Pflegeeinrichtungen und Agenturen eine Antragsaufbereitung für Berufsanerkennungsverfahren und Einreiseformalitäten der im Ausland angeworbenen Pflegefachkräfte an. Speziell für die Philippinen und Mexiko tritt die DeFa mit Vollmacht der Arbeitgeber und der Pflegekräfte auch als Antragstellerin in den notwendigen Verfahren auf. Der Service der DeFa ist kostenpflichtig. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.defa-agentur.de/> (23.01.2021).

### **Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF):**

Ziel des Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF), getragen vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), ist es, sich an der Entwicklung, Begleitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung von Personen mit einer pflege- oder gesundheitsfachlichen Ausbildung aus dem Ausland zu beteiligen. Hierfür wird ein Gütesiegel für die Zertifizierung einer ethisch hochwertigen Gewinnung von internationalen Pflegefachkräften erarbeitet. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://dkf-kda.de/> (25.01.2021).

## Familiennachzug:

Beim Familiennachzug ist zunächst zu unterscheiden, ob die Fachkraft und/oder ihre Familienangehörigen aus der EU/EWR oder einem Drittstaat einreisen. Für Staatsangehöriger eines EU- bzw. EWR-Landes gilt das Freizügigkeitsrecht, sodass nachziehende Familienangehörige ohne Einschränkungen in Deutschland leben und arbeiten können (§2 FreizügG/EU). Dies gilt auch für drittstaatsangehörige Familienmitglieder von Freizügigkeitsberechtigten, sie erhalten in Deutschland eine Aufenthaltskarte (§ 5 FreizügG/EU). Für Nachreisende aus Drittstaaten zu drittstaatsangehörigen Fachkräften mit einem Aufenthaltstitel nach § 18a bzw. §18b AufenthG müssen nach dem Aufenthaltsgesetz bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, zudem gelten gesonderte Voraussetzungen für Kinder und Ehegatten. Für den Nachzug ihrer **Ehegatt\*innen** müssen Fachpersonen eine Aufenthaltserlaubnis, Niederlassungserlaubnis oder „Blaue Karte EU“ besitzen (§ 30 AufenthG). Sie müssen zudem ausreichend Wohnraum und finanzielle Mittel sowie Krankenversicherungsschutz nachweisen können. Die nachreisenden Ehepartner\*innen müssen außerdem grundlegende Deutschkenntnisse A1 nachweisen (nicht bei Inhaber\*innen der Blauen Karte EU, weitere Ausnahmen gibt es gem. § 30 Abs. 1 S. 3 Nr. 2-4 AufenthG für Härtefälle, bei geringem Integrationsbedürfnis oder bei visumfreier Einreise der Fachkraft gem. § 41 AufenthV<sup>4</sup>). **Kinder** von Drittstaatsangehörigen erhalten eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Kindernachzuges (§ 32 AufenthG), sofern sie nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben. Für nachziehende Kinder über 16 Jahren, die nicht ihren Lebensmittelpunkt gemeinsam mit ihren Eltern bzw. dem allein personensorgeberechtigten Elternteil in das Bundesgebiet verlegen, gelten spezielle Anforderungen. Für volljährige Kinder muss ggf. ein eigenständiger Aufenthaltstitel beantragt werden. Eine Zusammenstellung der Informationen zum Familiennachzug finden Sie unter:

<https://www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/familiennachzug/kindernachzug> (25.01.2021).

## IQ Netzwerk:

Mithilfe der Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfond wurden 16 Landesnetzwerke des IQ Netzwerkes (Integration durch Qualifizierung) gegründet. Zu den Arbeitsschwerpunkten der Netzwerke zählen die Anerkennungsberatung sowie Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Die Anerkennungsberatung unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Geflüchtete bei Fragestellungen bezüglich der Anerkennungsverfahren, Anpassungsqualifizierungen sowie sozial- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht> (23.01.2021).

## Länderdossiers:

Auf der IntIP-Projektseite finden Sie sogenannte „Länderdossiers“ der Staaten Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Bulgarien, Kroatien, Mexiko, Nordmazedonien, Philippinen, Serbien, Spanien und Vietnam. Die einzelnen Dossiers geben einen Überblick über das spezifische Ausbildungssystem und die berufliche Situation der Pflegekräfte in den jeweiligen Staaten. Des Weiteren enthalten Sie Informationen zu bestehenden Anwerbeprogrammen und zu Erfahrungen mit der Anerkennung der in dem Entsendeland absolvierten Berufsqualifikation. Download unter:

<https://www.hs-fulda.de/forschen/wissens-und-technologietransfer/riql-fulda/intip> (25.01.2021).

---

<sup>4</sup> Privilegiert wird der Ehegattennachzug zu Angehörigen folgender Staaten: Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland, Vereinigte Staaten von Amerika, Andorra, Brasilien, El Salvador, Honduras, Monaco und San Marino.

### **Qualifizierungskonzept des Hessischen Instituts für Pflegeforschung (HessIP):**

Als Teil des Förderprogramms IQ im Landesnetzwerk Hessen entstand das Projekt „TransCareKult – Anerkennungskultur verankern, Bindung stärken“. Dabei entwickelte das Hessische Institut für Pflegeforschung (HessIP) ein „Qualifizierungskonzept zur Etablierung einer transkulturellen Willkommens- und Anerkennungskultur“ für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Das Qualifizierungskonzept besteht aus fünf Bausteinen („sich solidarisch erklären“, „Einarbeitung interaktiv gestalten“, „Pflegeverständnis diskursiv aushandeln“, „Teil des Teams sein“, „eine gemeinsame Sprache entwickeln“), die sich auf den gemeinsamen Integrationsprozess im Team fokussieren. An den Workshops nehmen sowohl internationale Pflegekräfte als auch nicht-zugewanderte Pflegekräfte teil. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.hessip.de/projekte/aktuelle-projekte/transcarekult/> (23.01.2021).

### **„Triple Win“ (ZAV/GIZ):**

Das seit 2013 bestehende Projekt „Triple Win“, in Trägerschaft der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) und der Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), widmet sich der Gewinnung qualifizierter Pflegefachkräfte aus den Kooperationsländern Bosnien-Herzegowina, Tunesien und den Philippinen. Seit 2019 werden zudem Personen aus dem Vietnam für eine Ausbildung in der Pflege angeworben. Die Projektleistungen sind kostenpflichtig. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/triple-win/triple-win-pflegekraefte> (23.01.2021).

### **Vermittlungsabsprachen:**

Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten bestehen im Rahmen des o.g. Projekts „Triple Win“ für Pflegefachkräfte aus den Philippinen, Bosnien-Herzegowina, Serbien<sup>5</sup> und Tunesien. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533715565324> (25.01.21).

Ab 2018 wurden in Kooperation mit mexikanischen und brasilianischen Behörden weitere Projekte der ZAV initiiert. Vgl.: <https://www.bundestag.de/resource/blob/595246/93c6f4582eceedfc76525d08f342f6705/WD-6-123-18-pdf-data.pdf> (25.01.2021).

### **Visum:**

Für Staatsangehörige der EU-/EWR-Staaten gilt das Freizügigkeitsrecht (§§2,12 FreizügG/EU) bzw. für EFTA-Staaten entsprechende Abkommen, sie benötigen folglich kein Visum zur Einreise. Staatsangehörige aus bestimmten Drittstaaten (Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland, Vereinigtes Königreich Großbritannien, Nordirland, USA) sind ebenfalls von der Visumpflicht ausgenommen und können direkt einen Aufenthaltstitel beantragen. Eine Übersicht zur Visumpflicht bzw. -freiheit finden Sie unter: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/visa-und-aufenthalt/staatenliste-zur-visumpflicht/207820> (25.01.2021).

Die Gebühr für die Beantragung eines Visums beträgt ca. 75€. Weitere Informationen zu den Erteilungsvoraussetzungen für Fachkräfte finden Sie unter: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum/arten/arbeiten-fachkraefte> (25.01.2021).

---

<sup>5</sup> Die Vermittlung von Pflegekräften aus Serbien ist derzeit ausgesetzt. Vgl. <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/109530/Serbien-setzt-Kooperation-zur-Vermittlung-von-Pflegekraeften-aus> (25.01.2021)

**“WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel”:**

Der Globale Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation definiert ethische Standards bezüglich der Anwerbung internationalen Gesundheitspersonals, u.a. dass keine Rekrutierung aus Staaten mit einem kritischen Mangel an Gesundheitsfachkräften erfolgen soll. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.who.int/hrh/migration/code/practice/en/>.

Daten zu der Anzahl an Gesundheitsfachkräften nach Bevölkerung finden Sie unter: <https://apps.who.int/gho/data/view.main.HWF10v?lang=en%20> (25.01.2021).



## Literaturhinweise

Arianta, Katrin/Dieterich, Juliane (2019): Pflegen lernen in Afghanistan. Eine explorative Vergleichsstudie als Ausgangsbasis für die Gestaltung transformatorischer Lehr-Lernprozesse in Anerkennungsverfahren ausländischer Pflegekräfte. In: Pädagogik der Gesundheitsberufe (4), 303-319.

Blättner, Beate/Bollinger Heinrich (2019): Damit die Integration internationaler Pflegefachkräfte gelingt. Sektorenübergreifendes Projekt erarbeitet konkrete, bedarfsgerechte Lösungen für den Fachkräftemangel in der Pflege. VKD-Praxisberichte 2019, 41-45.

Blättner, Beate/Bollinger, Heinrich/Noll, Nadja/Slotala, Lukas (2020): Wer trägt die Kosten für die Integration? In: Soziale Sicherheit (6), 221-225.

Blättner, Beate/Satola Agnieszka/Bollinger, Heinrich (2019): Integration macht Arbeit. Pflege Teams brauchen Unterstützung bei der Integration internationaler Pflegefachkräfte. Dr. med. Mabuse 238, März/April, 51-53.

Blättner, Beate/Rocholl, Angela (2020): Integration internationaler Hebammen in geburtshilfliche Teams. Zeitschrift für Hebammenwissenschaft, 08 (02), 47-52.

Bollinger, Heinrich/Blättner, Beate/Noll, Nadja (2020): Aufklären und Anerkennen. Statusmanagement internationaler Pflegefachpersonen. Die Schwester | Der Pfleger (7), 50-53.

Gold, Christina/Smeaton, Susan/Maliki, Shabana/Tersch, Melanie/Schulze, Ulrike (2019): Eine unterkühlte Willkommenskultur. Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Situation neu zugewanderter Pflegenden in stationären Einrichtungen. In: Pflegewissenschaft, 21 (3), 130–141.

IntIP - Integration internationaler Pflegekräfte in regionale Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege. (2020): Länderdossiers. Verfügbar unter: <https://www.hs-fulda.de/forschen/wissens-und-technologietransfer/riql-fulda/intip> (25.01.2021).

Klemm, Matthias/Satola, Agnieszka (2020): Integrationsarbeit in Einrichtungen der Gesundheits- und Krankenpflege. Der Fall internationale Pflegekräfte. In: Amosinternational. Internationale Zeitschrift für Christliche Ethik, 14 Jg., Heft 2, 34-40.

Kordes, Jan/Pütz, Robert/Rand, Sigrid: Analyzing Migration Management. Social Sciences 9, 19; 17.

Lauxen, Oliver/Blatter, Barbara: Ausländisches Fachpersonal besser integrieren. In: Pflege Zeitschrift, Band 73, Heft 2, 18-21.

Rand, Sigrid/Larsen, Christa (2019): Herausforderungen und Gestaltung betrieblicher Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Einblicke aus der Krankenhauspraxis. Working Paper Forschungsförderung Nummer 114 der Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/publikation/herausforderungen-und-gestaltung-betrieblicher-integration-von-pflegefachkräften-aus-dem-ausland-einblicke-aus-der-krankenhauspraxis/> (25.01.2021).

Satola, Agnieszka/Bollinger, Heinrich (2020): Transnationalisierung oder ‚nur‘ Internationalisierung? Arbeitsmigration in der häuslichen und stationären Pflege in Deutschland im Vergleich. In: Platzer, Hans/Klemm, Matthias/Dengel, Udo (Hrsg.): Transnationalisierung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen. Interdisziplinäre Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, 67-86.

Tewocht, Hannah/Walter, Anne (2020): Familiennachzug zu Drittstaatsangehörigen. In: Harbou, Frederik von/Weizsäcker, Esther (Hrsg.): Einwanderungsrecht. Das Recht der Arbeits- und Bildungsmigration. 2. Aufl. München, 253-291.

# Impressum

## Hochschule Fulda

Leipziger Str. 123

36037 Fulda

## Kontakt

Regionales Innovationszentrum Gesundheit und Lebensqualität Fulda (RIGL-Fulda)

Integration internationaler Pflegekräfte in regionale Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege (IntIP)

Web: [www.hs-fulda.de/rigl-fulda/intip](http://www.hs-fulda.de/rigl-fulda/intip)

## Projektteam IntIP

Prof. Dr. Beate Blättner: Projektleitung Fachbereich Pflege und Gesundheit

Prof. Dr. Matthias Klemm: Projektleitung Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Prof. Dr. Heinrich Bollinger: Wissenschaftliche Mitarbeit

Dr. Agnieszka Satola: Wissenschaftliche Mitarbeit

Nadja Noll M.A.: Wissenschaftliche Mitarbeit

Version 1, März 2021

## Lizenz



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung - Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC-BY-ND) zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.