

# Betriebliche Integration internationaler Pflegefachpersonen

Praxisdialog Pflegenetzwerk Deutschland

6. März 2025

Referent: Prof. Dr. Lukas Slotala

# Inhalt

- Rahmenbedingungen & Herausforderungen
- Integrationsmanagement
- Strukturkonflikte am Falbeispiel

# Fälle aus der Praxis

*„Der Diabetische Fuß in Mexiko ist nicht das gleiche, wie der Diabetische Fuß in Deutschland. Das war sehr schwierig für mich.“ (Zitat einer Pflegefachfrau aus Mexiko; Gedächtnisprotokoll)*

*„Wir haben wirklich so viel gemacht, damit die gut ankommen und integriert werden. Immer wieder gefragt, ob alles ok ist. Und trotzdem sind sie weg. Das funktioniert nicht.“ (Zitat eines Heimleiters; Gedächtnisprotokoll)*

*„Das größte Problem bleibt die Sprache. Sie reden nicht mit mir, fragen nicht nach.“ (Zitat einer Pflegelehrerin in der Reflexion des Unterrichts mit indischen Auszubildenden; Gedächtnisprotokoll)*

*„Die Spanier waren sich zu fein, alle Pflegeaufgaben auf der Intensivstation zu übernehmen. Dazu gehört bei uns nun mal die Bodenreinigung. Das geht gar nicht.“ (Zitat einer Personalrats; Gedächtnisprotokoll)*



# Woher meine Perspektive?

- 7 Jahre am Regierungspräsidium Darmstadt, dort u.a. für Berufsanerkennungsverfahren Pflege zuständig
- Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit & Pflege: Gutachten zu Berufsanerkennungsverfahren in der Pflege & Förderbedarfen in Bayern (2021-2022)
- Bundesgesundheitsministerium: Vorbereitung und Moderation einer Workshop-Reihe zur Optimierung der Gewinnung und Anerkennung internationaler Pflegefachpersonen (Herbst/Winter 2024)
- Umfragen unter internationalen Pflegekräften, Workshops mit Internationalen, Arbeitgebenden usw.



# Verbesserungen

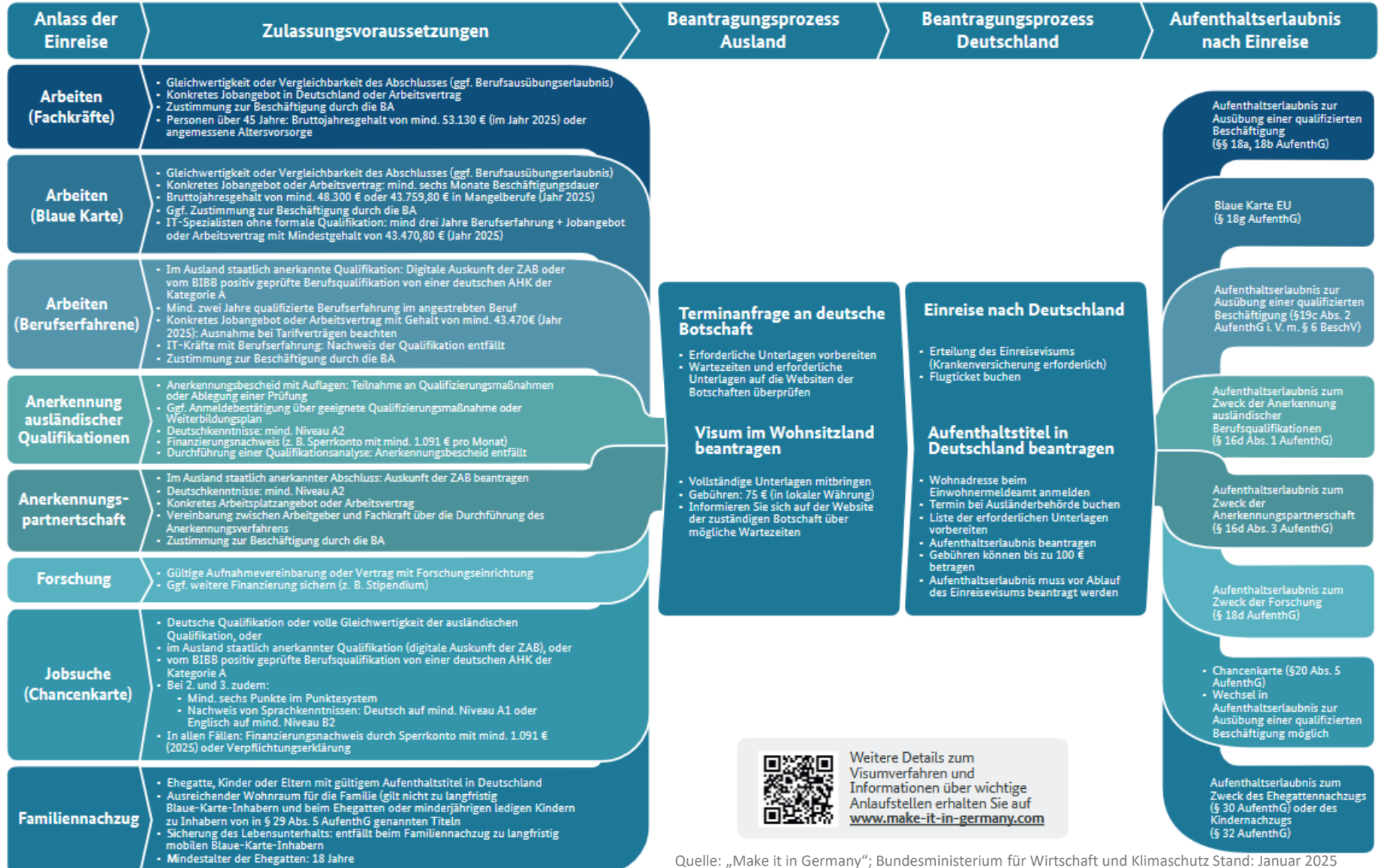
- Verbesserungen im **Aufenthaltsrecht** (z.B. neue Tatbestände, Beschleunigtes Verfahren, Verlängerte Aufenthaltsfristen)
- Verbesserungen im Bereich **Berufsanerkennungsverfahren** (z.B. Verfahren für Drittstaatenangehörige, Verkürzung des Antragsverfahrens, Zentralisierungstendenzen, amtliche Statistik)
- Neue **Unterstützungsstrukturen** und mehr Know-how



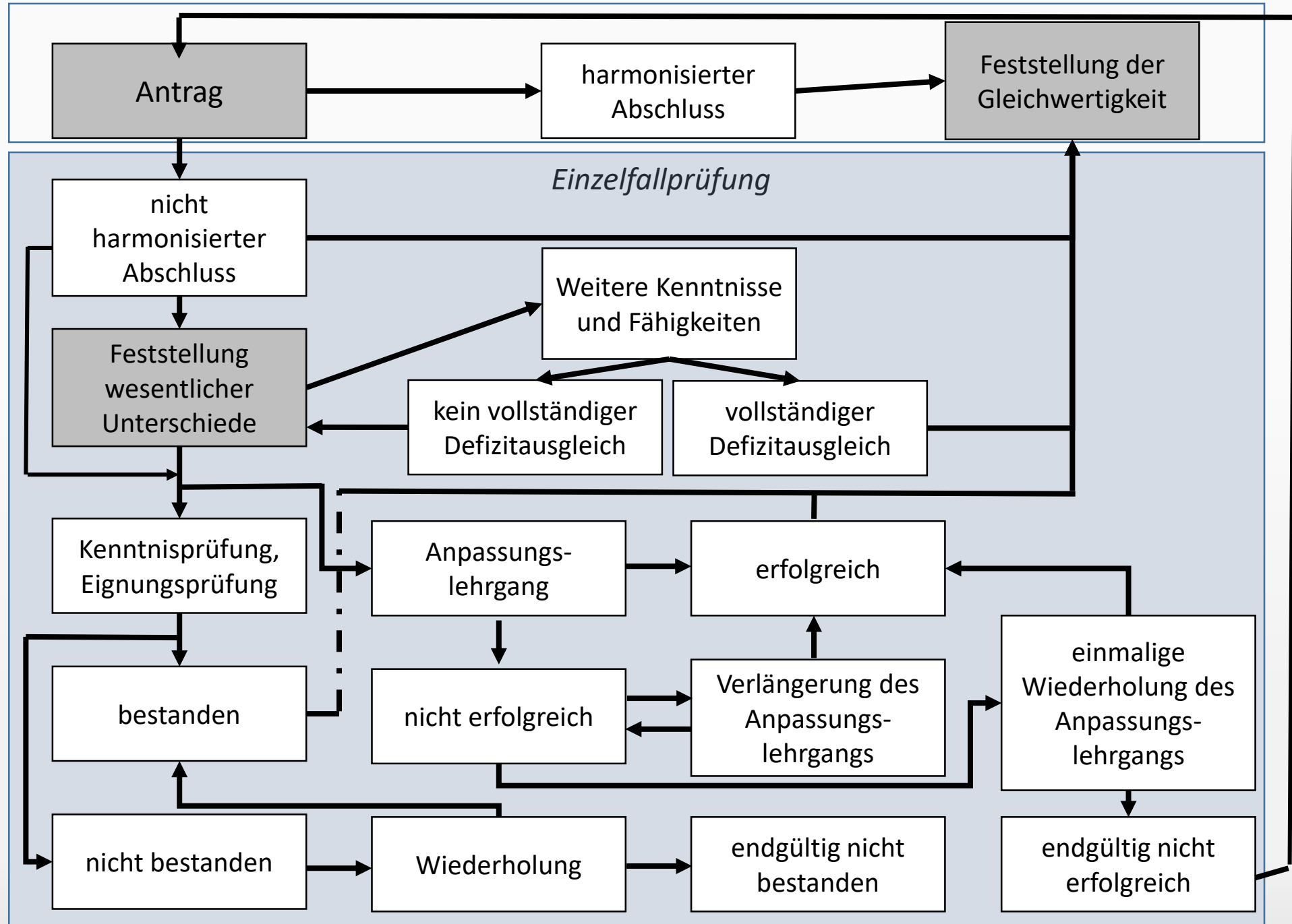
# „Diese Übersicht ist eine vereinfachte Darstellung des Visumverfahrens.“ (BWK)



## Der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt Visum- & Einreiseprozess für Einwanderer aus Drittstaaten mit Visumpflicht



Weitere Details zum Visumverfahren und Informationen über wichtige Anlaufstellen erhalten Sie auf [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)



# Herausforderungen

- **hohe Komplexität** (Vielzahl an Variablen und hohe Dynamik)
- **verschiedene Geschwindigkeiten** (Termine, Bearbeitungsdauer, Anpassungsmaßnahmen)
- **Schnittstellenprobleme** (Einreise, Qualifizierung, Urkundenerteilung)
- **bedingte Vergleichbarkeit** (Einzelfallbearbeitung, föderale Struktur)
- **heterogene Qualifizierungs- und Integrationspraxis** (Betriebe, Schulen, sonstige Akteure)
- **unklare Integrationsergebnisse** (Zufriedenheit und Verbleib)



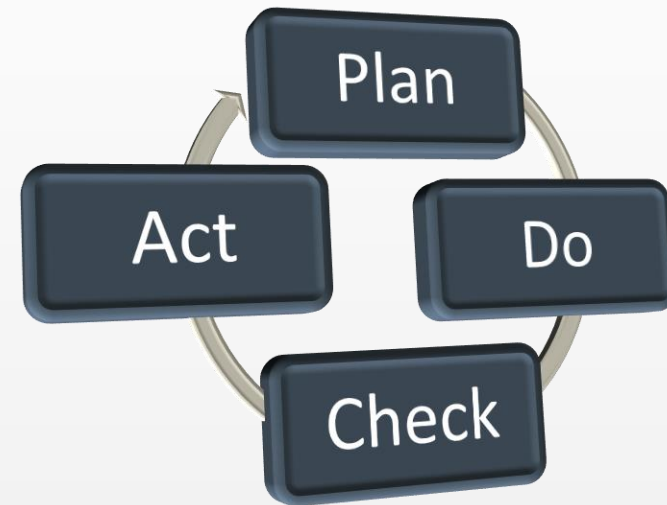
# Lösungsansätze – wer und was

- **Bund** (z.B. AufenthG, PflBG, Auslandsvertretungen, Gütesiegel, Qualitätssicherung, Finanzierung, Innovationsförderung)
- **Bundesländer** (z.B. Zentralisierung, Standardisierung, B-L-AGs, Qualitätssicherung, Finanzierung, Innovationsförderung)
- **Kommunale Akteure** (z.B. Netzwerke, Angebote, Steuerung & Förderung)
- **der einzelne Arbeitgebende** (Integrationsmanagement)
- **die regionalen Arbeitgebenden bzw. deren Träger** (z.B. Vernetzung, Koordinierung und Zusammenarbeit)
- **Vermittlungsagenturen** (z.B. Information, Vorbereitung, Matching, Vernetzung, Integration)
- **Pflegeschulen** (z.B. Fachqualifizierung, Sprache, Prüfungen)
- **Wissenschaft & Beratung** (beschreiben, erklären, qualifizieren, überzeugen, zu neuen Perspektiven verhelfen, evaluieren, beraten)



# Integrationsmanagement

Erfolgreiche  
Rekrutierung und  
Integration  
internationaler  
Pflegefachpersonen  
setzt eine  
systematische Planung,  
Umsetzung und  
Überwachung der  
verschiedenen  
Maßnahmen voraus.



## Personen & Ressourcen

### Verantwortliche Personen

- Zuständigkeiten
- Tätigkeitsbeschreibung & Anforderungen
- Befugnisse & Zeitbudget

### Ressourcen

- Maßnahmenbudget
- Know-how im Unternehmen
- Know-how bei externen Partnern

## Bedarf

Personalbedarf in eigener Einrichtung mittel- und langfristig ermitteln

In die Gesamtstrategie der Fachkräftegewinnung einbetten

realistische Zielmarke für IQP ermitteln

## Projektstrukturen

Zeitplanung

Kostenplanung

Maßnahmenplanung

Evaluation

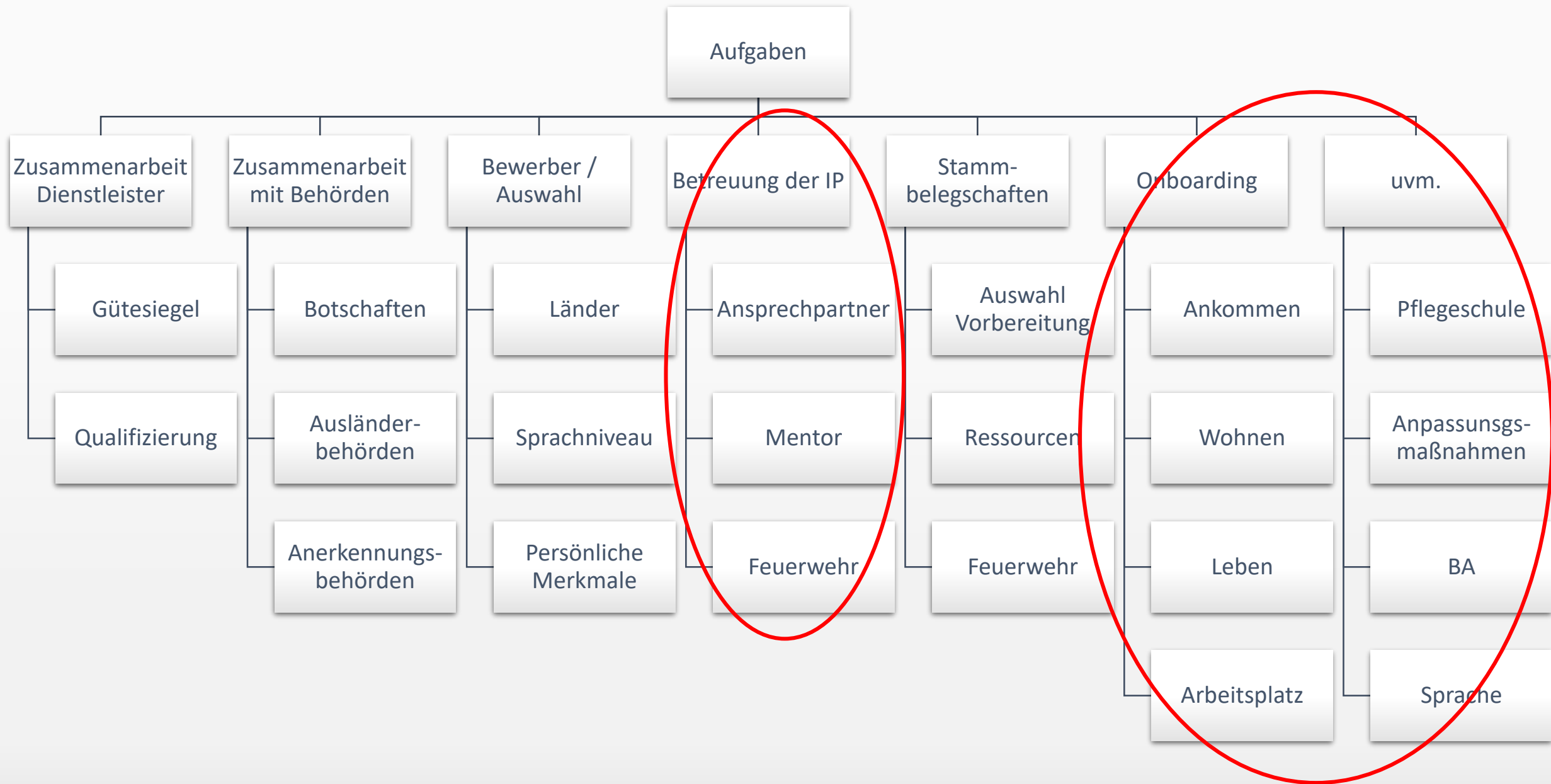
## Koordination und Kommunikation

Externe Akteure

Interne Akteure

Öffentlichkeitsarbeit

Regionale Zusammenarbeit

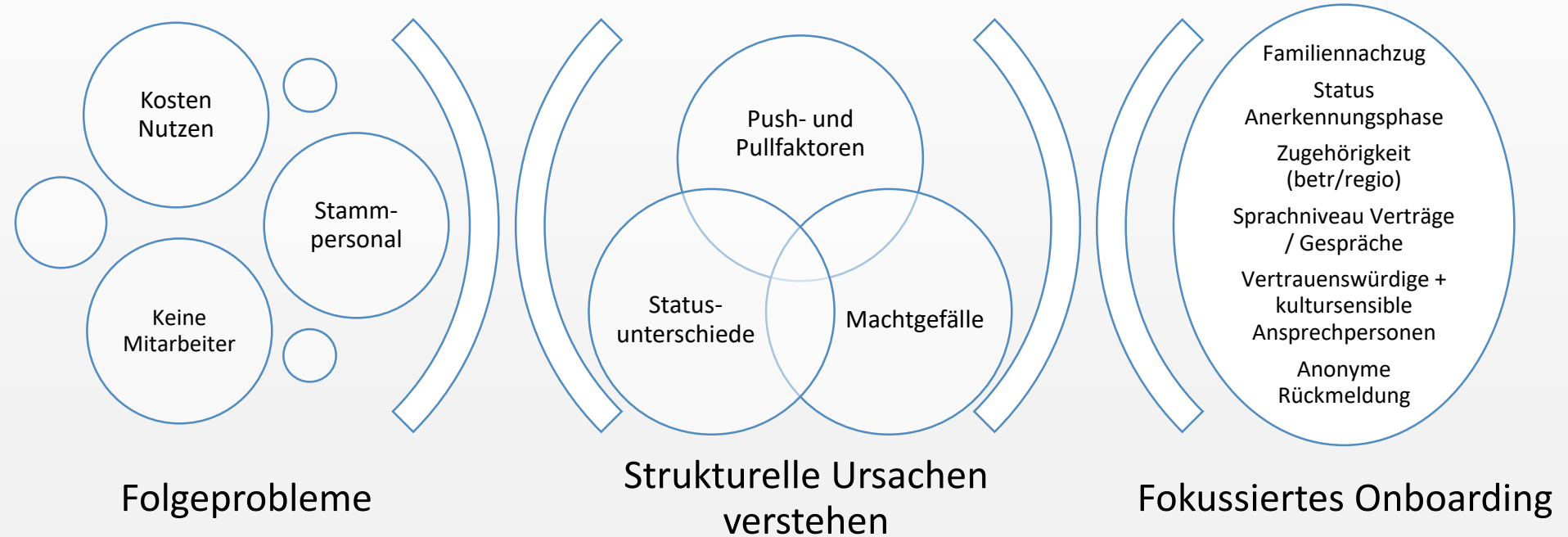
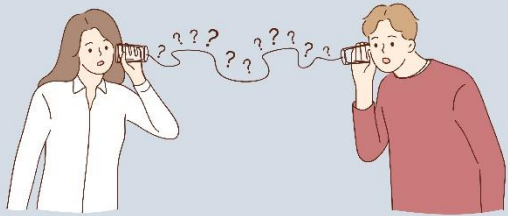


# Strukturkonflikte



- kulturelle Unterschiede (Hierarchie, Bildungsrollen, Geschlecht, Religion, Konfliktumgang, Auswanderungsmotive & Familienverständnis)
- fachliche Unterschiede (v.a. Pflegeverständnis, technisches Know-how)
- Statusunterschiede (Bildungsabschluss, Anerkennungsphase)
- Machtgefälle (Recht, Sprache, Zugehörigkeit)

*„Wir haben wirklich so viel gemacht, damit die gut ankommen und integriert werden. Immer wieder gefragt, ob alles ok ist. Und trotzdem sind sie weg. Das funktioniert nicht.“ (Zitat eines Heimleiters; Gedächtnisprotokoll)*



# Integrationshürden



- Komplexitätsreduktion („Deutschkenntnisse sind alles“)
- Hören-Sagen zu diversen Fragen (behördliche Abläufe, Verbleib, Staaten, Vorgehensweise)
- Kulturalisierung („die Spanier“)
- Individualisierung („die sollen sich anpassen“)
- fachlichen Abwertung („das ist falsch“)
- Überschätzung der betrieblichen Pull-Faktoren („wir haben doch so viel gemacht“)
- Unzureichende Vorbereitung („in 2 Monaten kommen 10 Inder, kümmern Sie sich bitte um alles“)
- Unzureichende Einbeziehung der Stammbeslegschaften
- Hoher Arbeitsdruck in den Teams
- Problemmeldungen erreichen sie häufig sehr spät
- Wer redet gerne über Rassismus?
- **Woher sollen es die Mitarbeitenden eigentlich wissen?**

# Eine (von vielen) Unterstützungsmöglichkeiten

## Workshopreihe für Integrationsverantwortliche

- Integrationsmanagement
- Fallbesprechungen
- Behördentag

## Workshopreihe für Stammpersonal (z.B. Praxisanleitungen, Pflegefachpersonen)

- Push/Pullfaktoren der Internationalen
- Vorgehen in der Einarbeitung und Zusammenarbeit
- Strategien im Umgang mit fachlichen Unterschieden

**Teilnahme ist kostenlos.** Kontakt/ Verteiler:

[anna.mueller@thws.de](mailto:anna.mueller@thws.de) / [lukas.slotala@thws.de](mailto:lukas.slotala@thws.de)

# Literaturhinweise

- Klemm M. (2022): Statuskonflikte im/mit System. In: Slotala L./Noll N./Klemm M./Bollinger H. (Hg.): Einleitung. Die Internationalisierung der beruflichen Pflege in Deutschland. Frankfurt, Mabuse, 103-118
- Lauxen O./Blattert B. (2021): Irritationen und Brüche in der beruflichen Identität internationaler Pflegefachpersonen. Eine qualitative Untersuchung. Pflegewissenschaft 23(2), 75-83
- Lauxen O./Blattert B. (2020): Berufliches Selbstverständnis ausländischer Pfleger. Heilberufe 72, 53-55
- Noll N./Bollinger H. (2022): Die Integrationsarbeit der Pflegeteams – arbeitssoziologische Anmerkungen. In: Slotala L./Noll N./Klemm M./Bollinger H. (Hg.): Einleitung Die Internationalisierung der beruflichen Pflege in Deutschland. Frankfurt, Mabuse, 119-140
- Pütz R./Kontos M./Larsen C./Rand S./Ruokonen-Engle MN. (2019): STUDY Nr. 416 – Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Hans Böckler Stiftung
- Rand S./Larsen C./Lauxen O. (2020) Betriebliche Integration von neu migrierten Pflegefachkräften Herausforderungen und Perspektiven. In: Schilder M & Brandenburg H (Hrsg.) Transkulturelle Pflege. Grundlagen und Praxis, 86-98