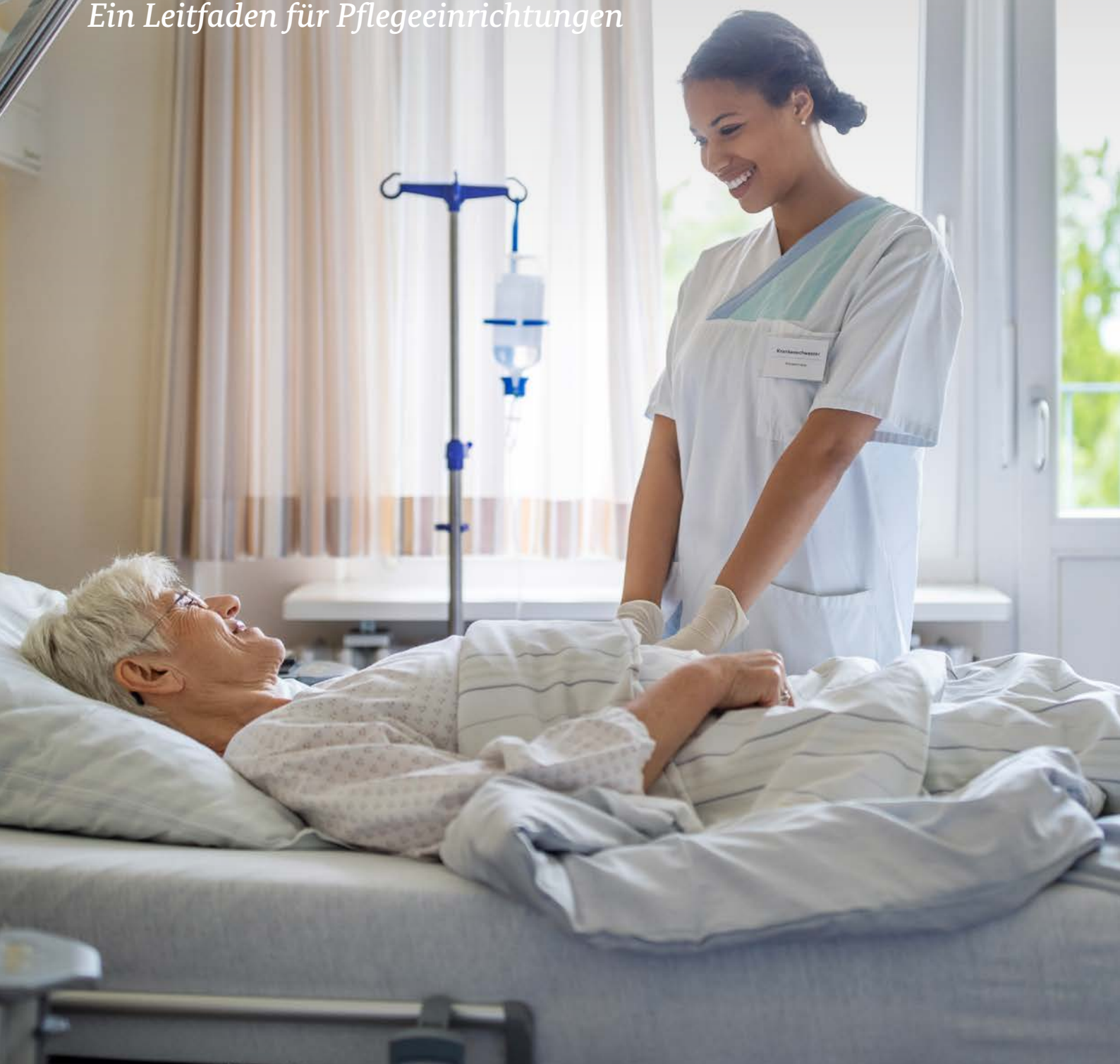




Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Auszubildende aus Drittstaaten für die Pflege

Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen



Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Text

Dr. Grit Braeseke, Freja Engelmann,
Nina Lingott, Sandra Rieckhoff,
Ulrike Pörschmann-Schreiber,
IGES Institut GmbH, 10117 Berlin

Stand

Januar 2020

Gestaltung

PRpetuum GmbH, 80801 München

Bildnachweis

BPA / Steffen Kugler / S. 5

gettyimages

chee gin tan / S. 17

d3sign / S. 18

Luis Alvarez / Titel, S. 11

Morsa Images / S. 25

PeopleImages / S. 8

SDI Productions / S. 13, S. 14, S. 28

Tom Werner / S. 22

Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice

Telefon: 030 182722721

Bestellfax: 030 18102722721

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Inhalt

Vorwort	5
1. Inhalt und Aufbau des Leitfadens	6
2. Handlungsempfehlungen für die Rekrutierung von jungen Menschen aus Drittstaaten zur Ausbildung in Deutschland	8
2.1 Konzeption und Vorbereitung.....	9
2.2 Rekrutierung im Herkunftsland.....	12
2.3 Qualifizierung im Herkunftsland.....	15
2.4 Transfer nach Deutschland, Onboarding.....	18
2.5 Ausbildung in Deutschland.....	24
3. Berufliche Integration als langfristiger Prozess	28
Anhang	30
A1 Checklisten für die einzelnen Prozessschritte.....	31
A2 Weiterführende Information und Arbeitshilfen je Prozessschritt.....	36
A3 Allgemeine Websites zur Thematik internationaler Arbeitskräfte (Stand Januar 2020).....	39
A4 Kontaktstellen auf Landesebene.....	42
A5 Informationsportale zur Thematik der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen in der Pflege.....	44
A6 Glossar.....	45
Literaturverzeichnis	47
Abbildungen	2
Tabellen	3
Abkürzungsverzeichnis	4

Abbildungen

Abbildung 1: Phasen des Rekrutierungsprozesses und deren Inhalte	6
Abbildung 2: Maßnahmen der Einrichtungen in Vorbereitung auf die Ankunft der jungen Menschen aus Drittstaaten für die Pflegeausbildung	11
Abbildung 3: Maßnahmen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse der Teilnehmenden	16
Abbildung 4: Empfehlungen der Einrichtungen für den Empfang der Auszubildenden bzw. der Fachkräfte aus dem Ausland	19
Abbildung 5: Empfehlungen der Einrichtungen hinsichtlich der Ausbildung von Pflegefachkräften aus dem Ausland	24
Abbildung 6: Empfehlungen der Einrichtungen hinsichtlich der Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland sowohl seitens der Einrichtungen als auch seitens der Fachkräfte	25
Abbildung 7: Checkliste – Vorbereitung und Konzeption	31
Abbildung 8: Checkliste – Rekrutierung	32
Abbildung 9: Checkliste – Qualifizierung	33
Abbildung 10: Checkliste – Transfer	34
Abbildung 11: Checkliste – Ausbildung	35
Abbildung 12: Der Weg nach Deutschland	40

Tabellen

Tabelle 1: Ausbildungsträger und Pflegeschulen im Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland.....	9
Tabelle 2: Inhalte zur fachlichen Qualifizierung im Herkunftsland.....	16
Tabelle 3: Mögliche Inhalte der Workshops für potenziell Auszubildende im Herkunftsland.....	17
Tabelle 4: Inhalte eines interkulturellen Trainings für Lehrkräfte sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter.....	20
Tabelle 5: Inhalte der Einführungswoche.....	21
Tabelle 6: Inhalte der Workshops der Einführungswoche.....	22
Tabelle 7: Transfer nach Deutschland – berufliche und soziale Integration.....	23
Tabelle 8: Herausforderungen und Lösungsansätze aus Sicht der Pflegeschule.....	26
Tabelle 9: Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze in der Praxis.....	27
Tabelle 10: Berufliche und soziale Integration Zugewanderter.....	29
Tabelle 11: Internetlinks für die erste Orientierung zur Gewinnung junger Menschen aus Drittstaaten für die Pflegeausbildung.....	36
Tabelle 12: Weiterführende Information zur Konzeption und Vorbereitung.....	36
Tabelle 13: Weiterführende Information zur Rekrutierung im Herkunftsland.....	37
Tabelle 14: Weiterführende Information zur Qualifizierung im Herkunftsland.....	38
Tabelle 15: Weiterführende Information zum Transfer nach Deutschland, Onboarding.....	38
Tabelle 16: Weiterführende Information zur Ausbildung in Deutschland.....	39
Tabelle 17: Allgemeine Websites zur Thematik internationaler Arbeitskräfte (Stand Januar 2020).....	39
Tabelle 18: Kontaktstellen auf Landesebene.....	42

Abkürzungsverzeichnis

AufenthG	Aufenthaltsgesetz	KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit	MwSt.	Mehrwertsteuer
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	ThAFF	Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung
BeschV	Beschäftigungsverordnung	ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	ZIP	Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat	ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie		
COLAB	Center for Overseas Labour		
DeFa	Deutsche Fachkräfteagentur		
DKF	Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen		
DOLAB	Department of Overseas Labour		
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung		
ESF	Europäischer Sozialfonds		
GER	Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen		
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH		
IHK	Industrie- und Handelskammer		
IKT	Interkulturelles Training		
KAP	Konzentrierte Aktion Pflege		
KDA	Kuratorium Deutsche Altershilfe		
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen		

Vorwort

Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland hängt maßgeblich davon ab, wie gut es uns gelingen wird, die Fachkräftebasis zu sichern und zu erweitern. Dies gilt insbesondere für die Pflegeberufe. Die Arbeitskräftesituation in diesem sensiblen Bereich ist bereits heute äußerst angespannt. In Zukunft wird der Fachkräftebedarf aufgrund des demografischen Wandels noch weiter steigen. Gleichzeitig wird die Zahl der erwerbsfähigen Personen abnehmen. Das ist die doppelte Herausforderung, vor der wir stehen.

Bereits 2012 hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) das Modellprojekt „Ausbildung junger Menschen aus Vietnam in Deutschland zu Pflegefachkräften“ gestartet, um dem Fachkräftemangel in der Pflege hierzulande entgegenzuwirken. Ziel des Modellvorhabens war es, Hindernisse bei der Rekrutierung von Menschen aus Vietnam zur Ausbildung in der Pflege in Deutschland zu identifizieren und diese effektiv zu überwinden. Das BMWi-Modellprojekt hat der Pflegebranche einen Weg aufgezeigt, wie sie ausländische Auszubildende eigenständig anwerben, erfolgreich ausbilden und nach Ausbildungsende zukunftsgerichtet in die Einrichtungen integrieren kann. Das Modellvorhaben wird bereits erfolgreich in Nachfolgeprojekten umgesetzt. Ich wünsche mir, dass es noch viele weitere Nachahmer findet.

Der vorliegende Leitfaden gibt konkrete und praxisnahe Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von Pflegekräften aus Drittstaaten für die Ausbildung in Deutschland. Er basiert auf den umfangreichen Erfahrungen aus den Modellprojekten, die das BMWi in den Jahren 2012 bis 2019 sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege mit dem Partnerland Vietnam jeweils über vier Jahre durchgeführt hat. Die Praxispartner (Pflegeheime und Krankenhäuser) waren in unterschiedlichen Regionen Deutschlands angesiedelt, sodass in insgesamt sieben Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz) mittlerweile praktische Erfahrungen mit der Pflegeausbildung junger Menschen aus Drittstaaten vorliegen.



Wer im Wettbewerb um junge Menschen für die Pflege bestehen möchte, gewinnt auf allen Ebenen, wenn Welt-offenheit und Toleranz institutionell verankert werden. Profitieren Sie von den Erfahrungen der beteiligten Einrichtungen und machen Sie mit!

Ihr

Peter Altmaier
Bundesminister für Wirtschaft und Energie

1. Inhalt und Aufbau des Leitfadens

Im Mittelpunkt des Leitfadens steht die Rekrutierung von jungen Menschen aus Drittstaaten zum Zweck der Ausbildung in Deutschland.

Der Leitfaden ist entlang des Rekrutierungsprozesses gegliedert. Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die einzelnen Prozessphasen und deren Inhalte.

Abbildung 1: Phasen des Rekrutierungsprozesses und deren Inhalte



Im Kapitel 2 werden für jede der fünf Prozessphasen zunächst allgemeine Erläuterungen zu den Inhalten sowie konkrete Handlungsempfehlungen gegeben. Die Erläuterungen umfassen auch praktische Tipps zur Umsetzung und konkrete Praxisbeispiele. Kapitel 3 enthält Hinweise und Maßnahmen zur Förderung der langfristigen beruflichen Integration im Unternehmen nach erfolgreicher Ausbildung und Übernahme der migrierten Personen in ein Arbeitsverhältnis. Diese Hinweise eignen sich auch für Unternehmen, die Pflegefachkräfte über das Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen rekrutieren.

Im Anhang finden sich ab Seite 30 Checklisten zu den einzelnen Prozessphasen (A1). Diese sollen die Projektverantwortlichen in den Einrichtungen bei der Planung eines Vorhabens zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten darin unterstützen, alle wichtigen Aspekte in den Blick zu nehmen. Nachfolgend werden weiterführende Information je Prozessschritt (A2), Links allgemeiner Websites zur Thematik internationaler Arbeitskräfte (A3) sowie bundeslandspezifische Kontaktstellen (A4) angegeben.

Anhang A5 listet Informationsportale zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen auf.

Zu den im Leitfaden genutzten Fachbegriffen findet sich ab Seite 45 ein Glossar (A6).

2. Handlungsempfehlungen für die Rekrutierung von jungen Menschen aus Drittstaaten zur Ausbildung in Deutschland

Die folgenden Handlungsempfehlungen für Unternehmen der Gesundheits- und Pflegebranche basieren in erster Linie auf den umfangreichen Erfahrungen aus den beiden Modellprojekten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie:

- Pilotprojekt Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft in der Altenpflege (2012 – 2016)
- Folgeprojekt Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland (2016 – 2019).

Viele Hinweise und Empfehlungen sind unabhängig vom Herkunftsland gültig bzw. sind auch auf andere Länder oder Drittstaaten übertragbar. Dennoch sollte berücksichtigt werden, dass einige Angaben, z.B. zu Rekrutierungskosten oder einzuplanenden Zeiträumen, in anderen Drittstaaten auch deutlich abweichen können.

2.1 Konzeption und Vorbereitung

Die Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten stellt einen langwierigen Prozess dar, in dessen Verlauf viele rechtliche und organisatorische Besonderheiten zu beachten sind. Daher bedarf es einer klaren Strategie und sorgfältigen Planung, für die im Folgenden konkrete Empfehlungen gegeben werden.

Die Planung

Es empfiehlt sich, frühzeitig im Verlauf der Konzeption eines Rekrutierungsvorhabens zuständige Institutionen oder andere Einrichtungen der Pflegebranche mit bereits bestehenden Erfahrungen zu kontaktieren. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit stellt einen geeigneten ersten Ansprechpartner dar. Sie ist bundesweit an 19 Standorten präsent und bietet darüber hinaus ein virtuelles Welcome Center an. Im Anhang in Tabelle 11 werden weitere geeignete erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mit Webadressen aufgelistet.

Mittlerweile gibt es eine Reihe von Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern, u. a. die Einrichtungen aus den Modellprojekten in sieben Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz), die bereits Erfahrungen mit der Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten gewonnen haben. Nachfolgende Tabelle gibt einen kurzen Überblick über die beteiligten Einrichtungen im Rahmen des Projekts in der Krankenpflege. Zwecks Erfahrungsaustausch empfiehlt es sich, diese anzusprechen.

Die Wahl des Herkunftslandes

Bei der Wahl des Herkunftslandes sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

1. Rechtliche Regelungen zur Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften aus Drittstaaten gem. § 38 Beschäftigungsverordnung (BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge] 2015) und insb. das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das zum März 2020 in Kraft tritt. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) hat zum Migrationspaket eine informative Seite mit Fragen und Antworten eingerichtet: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/internationale-fachkraefte/migrationspaket>
2. Gibt es in der Einrichtung bereits erfolgreich rekrutierte Fachkräfte mit Migrationshintergrund? Dann empfiehlt sich die Rekrutierung weiterer Personen aus demselben Herkunftsland, da die bereits Zugewanderten für nachfolgende Migrantinnen und Migranten als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt werden können.

Tabelle 1: Ausbildungsträger und Pflegeschulen im Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland

Bundesland	Trägereinrichtung, Ort	Pflegeschule, Ort
Hessen	Krankenhaus Nordwest, Frankfurt	Agnes-Karll-Schule, Frankfurt
Hessen	Universitätsklinikum, Frankfurt	Agnes-Karll-Schule, Frankfurt
Rheinland-Pfalz	Universitätsmedizin, Mainz	Universitätsmedizin, Mainz
Rheinland-Pfalz	Rheinhessen-Fachklinik, Alzey	Rheinhessen-Fachklinik, Alzey
Niedersachsen	Ludmillenstift, Meppen	Ludmillenstift, Meppen
Berlin	Johannesstift-Diakonie, Berlin	Schule für Gesundheits- und Krankenpflege Ev. Waldkrankenhaus Spandau und Martin-Luther-Krankenhaus, Berlin
Mecklenburg-Vorpommern	Universitätsmedizin, Rostock	Berufliche Schule Alexander Schmorell am Klinikum Südstadt und der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Rostock

3. Sind die kulturellen Besonderheiten eines in Betracht gezogenen Herkunftslandes bekannt? Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit den kulturellen Unterschieden zwischen Deutschland und dem potenziellen Herkunftsland ist zu empfehlen. Gibt es große Differenzen hinsichtlich grundlegender Wertvorstellungen, kann dies im Arbeitsalltag zu vielfältigen Problemen führen. Weiterführende Informationen und Links finden sich in Tabelle 12.
4. Wie werden Pflegekräfte im jeweiligen Herkunftsland ausgebildet (akademische vs. berufliche Ausbildung)? Wie ist dort die Pfl egetätigkeit ausgestaltet? Diese Aspekte prägen die Erwartungen der jungen Menschen an ihre künftige Tätigkeit als Pflegefachkraft in Deutschland. Insbesondere beim geplanten Einsatz in der Altenpflege sind die Unterschiede zu berücksichtigen und im Rekrutierungsprozess frühzeitig zu thematisieren.

Der zeitliche Rahmen

Erfahrungen aus den Modellprojekten mit Vietnam ergaben, dass anderthalb bis zwei Jahre für den Rekrutierungsprozess (Kontaktaufnahme Herkunftsland, Ausschreibung, Bewerberauswahl, sprachliche Qualifizierung, interkulturelle Vorbereitung und Transfer nach Deutschland) eingeplant werden sollten. Damit die vor der Ausbildung erworbene Sprachkompetenz möglichst nicht verloren geht, sollte der Zeitplan auf den Beginn der Pflegeausbildung in Deutschland abgestimmt sein und die Einreise nach Deutschland ein bis maximal zwei Wochen vor Ausbildungsbeginn erfolgen.

Für die Sprachausbildung im Herkunftsland bis zum Sprachniveau B2¹ sind circa 15 Monate vorzusehen. Ein Qualifizierungszeitraum von knapp 13 Monaten mit dem Ziel die B2-Prüfung zu bestehen, hatte sich in den Modellprojekten mit Vietnam trotz eines hohen Engagements von allen Seiten als zu kurz herausgestellt.

Kosten/finanzieller Aufwand

Als grobe Orientierungsgröße sollten für die Rekrutierung je Person Kosten zwischen 8.000 und 14.000 Euro (zzgl. MwSt.) eingeplant werden. Darin sind die Kosten für den Sprachkurs bis B2, für Unterkunft und Verpflegung während der Sprachausbildung, für das Visum und den Flug nach Deutschland enthalten.

Es wird empfohlen, die Teilnehmenden an den Kosten für den Sprachkurs im Herkunftsland zu beteiligen. Zur Erhöhung der Motivation der Bewerbenden empfiehlt es sich beispielsweise, nach bestandener Sprachprüfung und/oder Aufnahme der Ausbildung in Deutschland den Eigenanteil (teilweise) zu erlassen.

Einbeziehen der Mitarbeitenden

Über die Planung und Konzeption von Rekrutierungsprojekten sollten alle Beschäftigten der Einrichtung frühzeitig informiert und in die Vorbereitung einbezogen werden, wobei auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu achten ist. Eine offene Kommunikation kann dazu beitragen, Widerstände aufseiten der potenziellen Kolleginnen und Kollegen zu verringern und im Kontext der beruflichen Integration der Migrantinnen und Migranten unterstützend zu wirken. Dies ist eine notwendige Voraussetzung für eine gelingende berufliche Integration. Deshalb wird empfohlen, in Teambesprechungen regelmäßig und ausführlich über die Arbeitsmarktsituation in Deutschland und die langfristigen Chancen der Auslandsrekrutierung zu informieren. Die Anstrengungen für eine gelingende Integration zahlen sich für alle Beschäftigten in Form künftiger Entlastung aus.

1 Beim B2-Niveau nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) handelt es sich um eine „selbständige Sprachverwendung“, wobei „die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen [...] im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen“ umfassen. (Goethe-Institut o. J.)



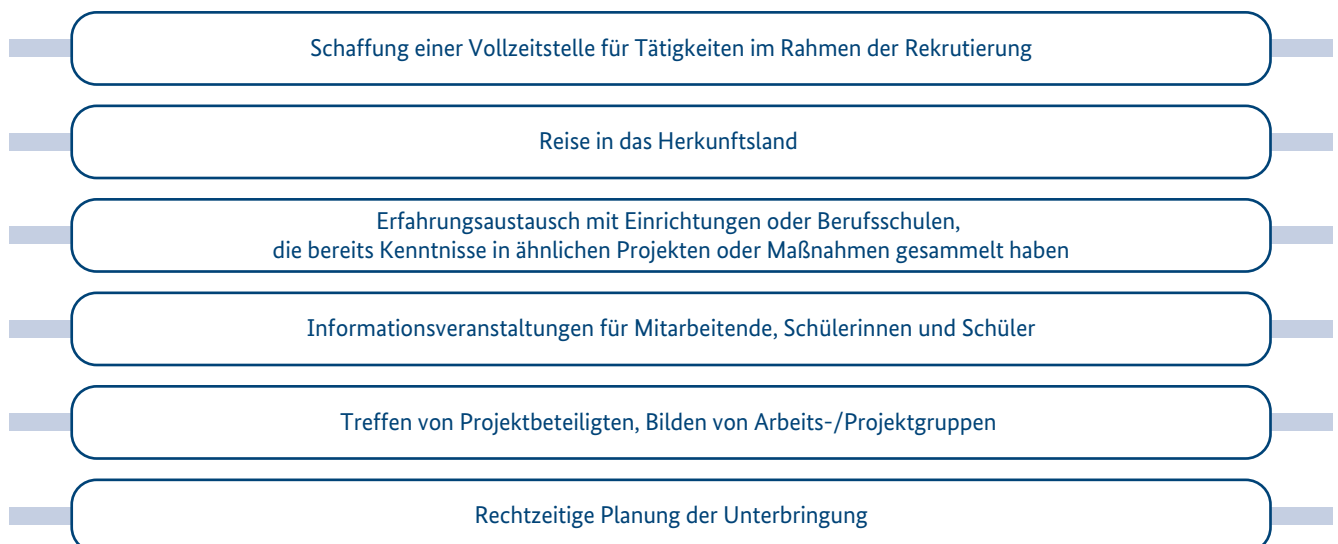
Bundeslandspezifische Besonderheiten

Je nach Bundesland unterscheiden sich Verfahren und Regelungen zum Teil stark voneinander. Eine rechtzeitige Kontaktaufnahme zu den entsprechenden Landesbehörden ist daher unbedingt empfehlenswert. Die im Anhang A4 aufgelisteten Kontaktstellen bieten bundeslandspezifische Informationsquellen rund um die Thematik Zuwanderung, Ausbildung, Arbeiten und Leben in der Region. Neben den meist von der Landesregierung betriebenen Welcome-Websites sind auch über die IQ-Landesnetzwerke nützliche Hinweise zu finden.

Empfehlungen von Einrichtungen

Im Rahmen der Evaluation des Modellvorhabens zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland wurden die beteiligten Einrichtungen gefragt, welche Maßnahmen zur Vorbereitung empfehlenswert sind. Nachfolgende Abbildung 2 enthält die Antworten.

Abbildung 2: Maßnahmen der Einrichtungen in Vorbereitung auf die Ankunft der jungen Menschen aus Drittstaaten für die Pflegeausbildung



Quelle: IGES Institut

Anmerkung: Die Darstellung basiert auf einer empirischen Systematik im Rahmen der Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam in der Pflege in Deutschland.

2.2 Rekrutierung im Herkunftsland

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollten zunächst prüfen, inwieweit sie die Bewerbersuche im Herkunftsland selbst durchführen können oder ob die Beauftragung eines Dienstleisters, der die Gegebenheiten und Ansprechpartner vor Ort bereits kennt, nicht die günstigere Variante darstellt. Es gibt sowohl Dienstleister in Deutschland (die ZAV, aber auch private Personaldienstleister sowie große Einrichtungsträger mit mehrjähriger Rekrutierungserfahrung) als auch im Herkunftsland, die u. U. deutlich niedrigere Preise anbieten. Bei Letzteren empfiehlt sich unbedingt vor Vertragsschluss die Kontaktaufnahme zur Deutschen Botschaft im Herkunftsland.

Rekrutierungsstrategie

Rechtliche Regelungen zur Anwerbung und Vermittlung finden sich in der Beschäftigungsverordnung (BeschV) von 2013. Gemäß § 38 BeschV heißt es:

„Die Anwerbung in Staaten und die Arbeitsvermittlung aus Staaten, die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführt sind, darf für eine Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden.“

Die Liste der Länder als Anlage zu § 38 findet sich im Internet unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/>.

Nach Auswahl des Herkunftslandes und ggf. Kontaktaufnahme zur ZAV der Bundesagentur für Arbeit sollte im Ausland die jeweilige Deutsche Botschaft kontaktiert werden. Diese kann Ausbildungsträgern Hinweise zu notwendigen und geeigneten Kontaktstellen und Ansprechpersonen vor Ort geben sowie über regionale Besonderheiten bei der Bewerbersuche informieren.

Bei der Bewerbersuche ist es empfehlenswert, im Herkunftsland mit geeigneten Partnerinnen und Partnern zu kooperieren, welche die nationalen Gepflogenheiten kennen.

Praxistipp: Vorrangig ist der Kontakt zu einer öffentlichen Behörde im Herkunftsland (Partner der Arbeitsverwaltung im jeweiligen Land) zu empfehlen. Weiterhin ist zu klären, ob ein bilaterales Abkommen mit Deutschland besteht. Beispielsweise existieren in Vietnam eigene Ämter für die Vermittlung von Arbeitskräften ins Ausland – das Department of Overseas Labour (DOLAB) bzw. das Center for Overseas Labour (COLAB).

Ein vorsichtiges Vorgehen empfiehlt sich insbesondere bei privaten Vermittlungen im Ausland, da zunächst deren Seriosität sichergestellt werden muss. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch eine Orientierung an Standards, z. B. am WHO-Kodex zur Rekrutierung von Gesundheitspersonal², oder an zwischenstaatlichen Vereinbarungen wie der Absichtserklärung zwischen Deutschland und Vietnam, die bei der Einschaltung privater Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler im Vorfeld erfragt werden sollten. Generell sollte die Vermittlung nicht mit Vermittlungsgebühren für die Bewerbenden verbunden sein. Da es in Deutschland rechtswidrig ist, von Auszubildenden Vermittlungsgebühren zu verlangen, sollte dies auch auf Drittstaaten angewendet werden.

Praxistipp: Erfahrungen aus dem Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland haben gezeigt, dass mehr Bewerbende als für die Aufnahme in Deutschland geplant sind, ausgewählt werden sollten. Bis zu ein Viertel der Teilnehmenden erreichte nicht das für die Ausreise erforderliche Sprachlevel oder musste aus anderen Gründen das Qualifizierungsprogramm abbrechen.

2 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, einsehbar unter folgender Adresse: <https://www.who.int/>

Auswahlkriterien

Neben der persönlichen Eignung für den Pflegeberuf sind folgende Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung zu beachten:

1. Mittlerer Schulabschluss (zehnjährige Schulbildung) oder als gleichwertig anerkannter Abschluss.
2. Bestätigung der gesundheitlichen Eignung zur Ausübung des Pflegeberufs (Gesundheitszeugnis, nicht älter als drei Monate).
3. Ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache, um dem Unterricht und der Ausbildung in der Praxis folgen zu können. (Erfahrungen aus den Modellprojekten zeigen, dass das Sprachniveau B2 erforderlich ist.)

Die im Herkunftsland von den Bewerbenden erworbenen Abschlüsse in Schule und Beruf sollten rechtzeitig geprüft werden. (weitere Informationen finden sich im Anhang A5.)

Zu empfehlen ist, dass die zur Ausbildung rekrutierten Personen mindestens volljährig sind. Bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln ist dies meist eine Fördervoraussetzung. Erfahrungen mit vietnamesischen jungen Erwachsenen haben gezeigt, dass es für das selbständige Leben in Deutschland günstiger ist, wenn diese bereits das 20. Lebensjahr vollendet haben. Bezüglich einer oberen Altersgrenze in der Ausbildung ist zu berücksichtigen, dass der Altersunterschied zu den deutschen Pflegeschülerinnen und Pflegeschülern nicht allzu groß sein sollte.

Explizite Vorerfahrungen der Bewerbenden im Pflegeberuf stellen zwar keine Zulassungsvoraussetzung zur Ausbildung in Deutschland dar, allerdings hat sich in den Modellprojekten gezeigt, dass vorhandene praktische und theoretische Erfahrungen in der Pflege bei der Bewältigung der Ausbildungsinhalte in Deutschland hilfreich sind. Insbesondere in den medizinischen Fächern konnten die Migrantinnen und Migranten vor ihren Mitschülerinnen und Mitschülern glänzen, was das Selbstwertgefühl positiv beeinflusst hat.

Bekanntmachung

Je nach Herkunftsland sind unterschiedliche Plattformen und Vorgehensweisen der Rekrutierung zu nutzen. Dazu ist eine gezielte PR-Strategie empfehlenswert, um potenzielle Bewerbende zu erreichen. Informationen zu Besonderheiten im jeweiligen Land können zum Beispiel bei der Deutschen Botschaft erfragt werden.

Praxistipp: In Vietnam zeigte sich, dass eine direkte Präsentation des Vorhabens und die Anwerbung über die jeweiligen Colleges/Universitäten sowie über soziale Medienkanäle besonders gut geeignet sind. Mund- bzw. Flüsterpropaganda erreicht dort viele potenzielle Bewerbende und ist neben amtlichen Bekanntmachungen zu empfehlen.



Gezielte Imagekampagnen für das Arbeiten in Deutschland im Herkunftsland unterstützen die Bewerberakquise. Dabei können Personen desselben Herkunftslandes, die bereits in Deutschland arbeiten, als Testimonials einbezogen werden. Sie können das Projekt in der Landessprache vorstellen und von ihren persönlichen Erfahrungen berichten. Geeignete Kanäle stellen z. B. das Fernsehen oder die sozialen Medien dar.

Auswahlgespräche

Empfehlenswert ist es, die Auswahlgespräche im Herkunftsland nicht allein durch das rekrutierende Unternehmen zu führen. Selbst wenn dolmetschende Personen eingesetzt werden, ist das Hinzuziehen einer landeskundigen Vertrauensperson mit Englisch- oder gar Deutschkenntnissen anzuraten (z. B. von einer Behörde).

Für die Besetzung des Auswahlgremiums eignen sich neben Vertreterinnen und Vertretern der deutschen Arbeitgeberin/des deutschen Arbeitgebers, die Arbeitsverwaltung im jeweiligen Herkunftsland, die ZAV, der Sprachanbieter (z. B. das Goethe-Institut) vor Ort und ggf. ein beauftragter externer Dienstleister. Bei den Auswahlgesprächen sollte ebenfalls eine Vertreterin/ein Vertreter des künftigen Ausbildungsträgers (Praxiseinrichtung) anwesend sein. Das Wiedererkennen der Ansprechpersonen später bei der Einreise nach Deutschland vermittelt den Migrantinnen und Migranten Sicherheit und Vertrauen.

Die Auswahlgespräche sind als Einzelgespräch, bei größeren Bewerberzahlen auch als Gruppengespräch möglich.

Praxistipp: In Vietnam zeigen die Erfahrungen der Modellprojekte, dass sich Auswahlgespräche in Gruppen von vier bis fünf Bewerberinnen und Bewerbern gut eignen. Dort wurden die Interviews zusammen durch die ZAV und Projektmitarbeiter geführt, Vertreterinnen und Vertreter der Ausbildungsträger waren meist noch nicht dabei. Spätestens beim Abschluss der Ausbildungsverträge (die erst nach erreichtem Sprachniveau B1 vorbereitet werden sollten) wird empfohlen, dass eine Vertreterin/ein Vertreter des Arbeitgebers persönlich vor Ort ist, um sich ein Bild von den künftigen Auszubildenden machen zu können.



2.3 Qualifizierung im Herkunftsland

Eine sprachliche Qualifizierung im Herkunftsland ist in der Regel unumgänglich, da zum Zweck der Aufnahme einer Ausbildung Kenntnisse der deutschen Sprache auf dem Niveau B2 bei Personen aus Drittstaaten Voraussetzung für die Erteilung des Visums sind. In den Modellprojekten hat sich gezeigt, dass es empfehlenswert ist, zusätzlich zur allgemeinsprachlichen Ausbildung auch Fachsprachenkenntnisse für den beruflichen Kontext zu vermitteln. Im Vorfeld sind daher Absprachen zwischen Lehrkräften des Sprachanbieters und Lehrkräften der fachlichen Module zu treffen.

Weiterhin ist es für die Herausbildung einer realistischen Erwartungshaltung bei den potenziellen Auszubildenden vorteilhaft, ihnen noch im Heimatland ein möglichst praxisnahes Bild von der Art und Weise der Pflegearbeit in Deutschland zu vermitteln.

Zu Beginn der Qualifizierung empfiehlt es sich, Teilnahmebedingungen aufzusetzen und unterzeichnen zu lassen. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die Teilnehmenden über ausführliche Informationen zum Vorhaben verfügen und eine rechtliche Absicherung gegeben ist, wenn z. B. Teilnehmende frühzeitig (und auf eigenen Wunsch) den Sprachkurs abbrechen.

Praxistipp: Empfehlenswert ist die frühzeitige Aufklärung der Familien und potenziell Auszubildenden über die Höhe der Ausbildungsvergütung im Zusammenhang mit den Lebenshaltungskosten in Deutschland, um keine falschen Erwartungen bezgl. der möglichen Geldsendungen an die Familien zu wecken.

Sprachliche Qualifizierung

Die Wahl des Sprachanbieters trägt entscheidend zum Erfolg des Projekts bei und ist daher sorgfältig zu prüfen. Nur in der Anfangszeit sollten Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen, zum Einsatz kommen. Die Zielfestlegung (insbesondere der zeitliche Rahmen) und die genaue Ausgestaltung der sprachlichen Qualifizierung sollte in enger Absprache mit dem jeweiligen Sprachkursanbieter erfolgen. Nach Erfahrungen aus dem Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland hat sich gezeigt, dass eine sprachliche Qualifizierung im Herkunftsland auf B2-Niveau erfolgen sollte. Unterhalb des B2-Levels führt die damit verbundene

Sprachbarriere in Deutschland sowohl im theoretischen Teil der Ausbildung wie auch insbesondere in der Berufspraxis zu Verständigungsschwierigkeiten, Missverständnissen und Überforderungen.

Praxistipp: Die Erfahrungen aus der Praxis mit Vietnam zeigen, dass für eine Sprachausbildung ein Zeitraum von ca. 15 Monaten eingeplant werden sollte. Der B2-Kurs sollte im Herkunftsland auf jeden Fall durchlaufen werden, bei nicht bestandener B2-Prüfung kann ggf. eine Ausnahmeregelung bei der Visavergabe in Abstimmung mit der Deutschen Botschaft erwirkt werden. Die Teilnehmenden selbst gaben an, dass sie eine längere Sprachausbildung im Heimatland nicht befürworteten, obwohl sie zu Beginn in Deutschland große sprachliche Schwierigkeiten hatten. Sie berichteten übereinstimmend von schnelleren sprachlichen Fortschritten vor Ort in Deutschland.

Zur Unterstützung der sprachlichen Qualifizierung empfiehlt sich:

- die Vorbereitung auf mögliche Umgangssprache und Dialekte
- die Durchführung von Gesprächen via Videochat in deutscher Sprache mit deutschen Personen, ggf. Patinnen und Paten aus den aktuellen Ausbildungsdurchgängen
- das Üben von typischen Dialogen (z. B. mit Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitenden)
- ein frühzeitiges Heranführen an die Pflegefachsprache (eventuell über Online-Module)

Nachfolgende Abbildung listet einige Maßnahmen auf, die den Spracherwerb im Herkunftsland fördern.

Abbildung 3: Maßnahmen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse der Teilnehmenden



Quelle: IGES Institut

Anmerkung: Die Darstellung basiert auf einer empirischen Systematik im Rahmen der Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam in der Pflege in Deutschland.

Fachliche Qualifizierung

Die Vorbereitung auf den pflegerischen Alltag in einem deutschen Krankenhaus/einer Pflegeeinrichtung steht im Vordergrund der fachlichen Orientierung während der

Sprachausbildung. Inhalte wie körpernahe Arbeiten, Grundpflege, die Vorstellung der vorhandenen Pflegehilfsmittel in deutschen Krankenhäusern und verschiedener Pflegesettings geben den Menschen aus Drittstaaten einen Eindruck von der Pflegearbeit in Deutschland und ermöglichen es ihnen, ihre Migrationsentscheidung auf fundierter Basis zu treffen.

Nachfolgende Tabelle 2 stellt mögliche Inhalte zur fachlichen Vorbereitung dar, wie sie im Rahmen der Modellvorhaben in Vietnam genutzt wurden.

Für die Vermittlung der fachlichen Inhalte ist es erforderlich, ausgebildete Pflegefachkräfte oder Pflegefachlehrerinnen und Pflegefachlehrer einzusetzen. Damit ist die korrekte Verwendung von Fachbegriffen in der Lehre sichergestellt. Der Einsatz deutscher Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen ist ab dem Sprachlevel B1 empfehlenswert. Die Vermittlung lateinischer Fachbegriffe in der fachlichen und sprachlichen Ausbildung kann – je nach Herkunftsland – einen unterschiedlich stark ausgeprägten Stellenwert einnehmen, da sie ausschließlich in der Landessprache vermittelt werden.

Praxishinweis: In Vietnam werden im Rahmen des Pflegestudiums (College oder Universität) keine lateinischen Fachbegriffe genutzt. Dieser Umstand ist für die fachliche Vorbereitung und im Hinblick auf die Ausbildung in Deutschland zu berücksichtigen und z. B. ein Glossar mit den wichtigsten lateinischen Begriffen zur Verfügung zu stellen.

Tabelle 2: Inhalte zur fachlichen Qualifizierung im Herkunftsland

Pflegeverständnis in Deutschland	Pflegepraxis in Deutschland
Berufsbild der Pflege in Deutschland	Schritte des Pflegeprozesses
Unterschiedliche Berufsgruppen und ihre Tätigkeitsprofile, Verantwortungsbereiche und Abgrenzungen	Vorstellung vorhandener Pflegehilfsmittel in deutschen Krankenhäusern (möglichst Demonstration am Objekt)
Verschiedene Pflegesettings wie ambulante Pflege, Krankenhaus, Pflegeheim, Hospiz, Kinderkrankenhaus und deren Arbeitsabläufe	Bedeutung der Pflegedokumentation
Interaktion und Kommunikation unter kulturellem Einfluss am Fallbeispiel der Demenz	Grundlagen der Hygiene
Autonomie der Patientinnen und Patienten unterschiedlicher Altersstufen in verschiedenen Settings	Herausforderungen durch körpernahe Pflege

Quelle: IGES Institut

Leben und Arbeiten in Deutschland

Um einen Eindruck von der praktischen Pflegearbeit in Deutschland zu bekommen, sind Informationsmaterialien, ggf. Videos über den pflegerischen Arbeitsalltag oder Erfahrungsberichte von Zugewanderten aus demselben Herkunftsland sinnvoll. Es empfiehlt sich, nachfolgende Inhalte den Auszubildenden in Workshops zu vermitteln, um sie auf die Ausreise und das Leben und Arbeiten in Deutschland vorzubereiten (siehe Tabelle 3).

Gibt es in Deutschland mehrere mögliche Einsatzorte, dann wird empfohlen, vor der Ausreise mit den potenziellen Auszubildenden Standortwünsche zu klären, da möglicherweise schon Familienmitglieder in Deutschland leben, die die Integration erleichtern können.

Unterbringung während der Qualifizierungsphase

In den Modellprojekten in Vietnam hat es sich als vorteilhaft erwiesen, die Teilnehmenden zusammen in einem Internat unterzubringen. Die Gruppe war jeweils sehr groß (rund 120 pro Durchgang) und die Teilnehmenden kamen aus allen Landesteilen. Das gemeinsame Lernen und Wohnen hatte viele positive Nebeneffekte: So konnten auch während der Freizeit im Rahmen gemeinsamer Aktivitäten

kulturelle Inhalte vermittelt werden (Filmabende, deutsche Feste feiern etc.) und die Teilnehmenden konnten sich gegenseitig beim Deutschlernen unterstützen und motivieren.



Tabelle 3: Mögliche Inhalte der Workshops für potenziell Auszubildende im Herkunftsland

Visum – Ausreise-Workshop	Orientierungskurse	Interkulturelles Training
Informationen rund um das Thema Visum	Diskussion über Rechte und Pflichten der Teilnehmenden sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland	Kennenlernen der deutschen Kultur
Anleitung und Vorbereitung zum Visumantrag	Hinweise für die Teilnehmenden, die ins Ausland gehen, um zu arbeiten	Wohnen und Arbeiten in Deutschland
„Was soll ich nach Deutschland mitnehmen“?	Einführung in Gesetze, die die Personen aus Drittstaaten kennenlernen sollten	Einbeziehen von praktischen Inhalten, wie zum Beispiel gemeinsam deutsches Essen kochen, Filmabende mit deutschen Filmen organisieren
Das Packen: „Was sollte ich beachten“?	Die Ausbildung in Deutschland – Inhalte und Ablauf	Vermittlung einer angebrachten Erwartungshaltung der Migrierten, z.B. zum Gehalt und den Lebenshaltungskosten in Deutschland
Die Anreise nach Deutschland	Der Umgang mit Schwierigkeiten und Stress	Vorbereitung auf diskriminierende Verhaltensweisen in Deutschland

2.4 Transfer nach Deutschland, Onboarding

Die Phase des Transfers nach Deutschland umfasst vor allem die Sicherstellung der Einreiseformalitäten, den Empfang am Flughafen/Bahnhof sowie eine Einführungswoche einschließlich eines interkulturellen Trainings und Behördengänge am neuen Wohnort. Für die Planung der Ausreise nach Deutschland ist anzuraten, dass der Abschluss der sprachlichen Ausbildung im Herkunftsland nicht länger als zwei Wochen zurückliegt. Dies erleichtert die sprachliche Integration.

Visum für Personen aus Drittstaaten zur Ausbildung in Deutschland

Nach § 6 Absatz 3 Gesetz über den Aufenthalt (Aufenthaltsgesetz – AufenthG) wird für die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet ein Visum für längerfristige Aufenthalte benötigt. Beantragt wird dieses in der jeweiligen Deutschen Botschaft des Landes. Einen guten Überblick und wichtige Hinweise über die einzelnen Schritte im Verfahren liefert Abbildung 12 im Anhang auf Seite 40.

Wurden im Betrieb mehrere Personen rekrutiert, ist die Organisation von Sammelterminen zur Beantragung der Visa empfehlenswert.

Für das Visum ist die Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages essenziell. Empfehlenswert ist es, diesen in die Muttersprache übersetzen zu lassen, um das Verständnis der Inhalte, Rechten und Pflichten bei den Teilnehmenden sicherzustellen.

Einreisevoraussetzungen

Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ist für Personen aus Drittstaaten eingeschränkt. Auch nach dem neuen, am 01. März 2020 in Kraft tretenden Fachkräfteeinwanderungsgesetz gilt die so genannte Vorrangprüfung für den Zugang zur Berufsausbildung, d. h. die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Aufenthaltserlaubnis. Diese Zustimmung gilt als erteilt, wenn die BA der zuständigen Stelle nicht innerhalb von zwei Wochen ab Übermittlung der Zustimmungsanfrage mitteilt, dass die Informationen nicht ausreichen bzw. der Arbeitgeber weitere Auskünfte schuldig ist. Hat der Arbeitgeber mit der zuständigen Ausländerbehörde gem. § 81a Aufenthaltsgesetz ein so genanntes beschleunigtes Fachkräfteverfahren vereinbart, verkürzt sich diese Frist auf eine Woche.

Bestimmte Voraussetzungen müssen für die Einreise von Personen aus Drittstaaten erfüllt sein, um eine Ausbildung in Deutschland beginnen zu können. Dazu gehört, dass die Person einen Aufenthaltstitel besitzt, die Finanzierung des Lebensunterhaltes gesichert ist und ein legitimer Aufenthaltswort verfolgt wird. Es wird eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu den örtlichen Behörden empfohlen. Die Anmeldung in der Ausländerbehörde ist erst dann möglich, wenn zuvor eine Anmeldung am Wohnort erfolgte.

Aufenthaltserlaubnis – Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung

Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis zu verschiedenen Zwecken ist an Voraussetzungen gebunden. Wichtig im Kontext der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten ist hierbei das Aufenthaltsgesetz, insbesondere Kapitel 2 Abschnitt 3 – Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (AufenthG). Gemäß § 17 – Sonstige Ausbildungszwecke AufenthG – wird die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung geregelt. Beantragt



wird der Aufenthaltstitel bei der zuständigen Ausländerbehörde des Wohnortes nach § 17 AufenthG (ab März 2020 gem. Fachkräfteeinwanderungsgesetz gilt § 16 a Berufsausbildung AufenthG).

Die Vereinbarung von Terminen mit den zuständigen Behörden zur Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung ist im Vorfeld sinnvoll. Dafür sind die Ausbildungsverträge sowie Visa bereitzuhalten.

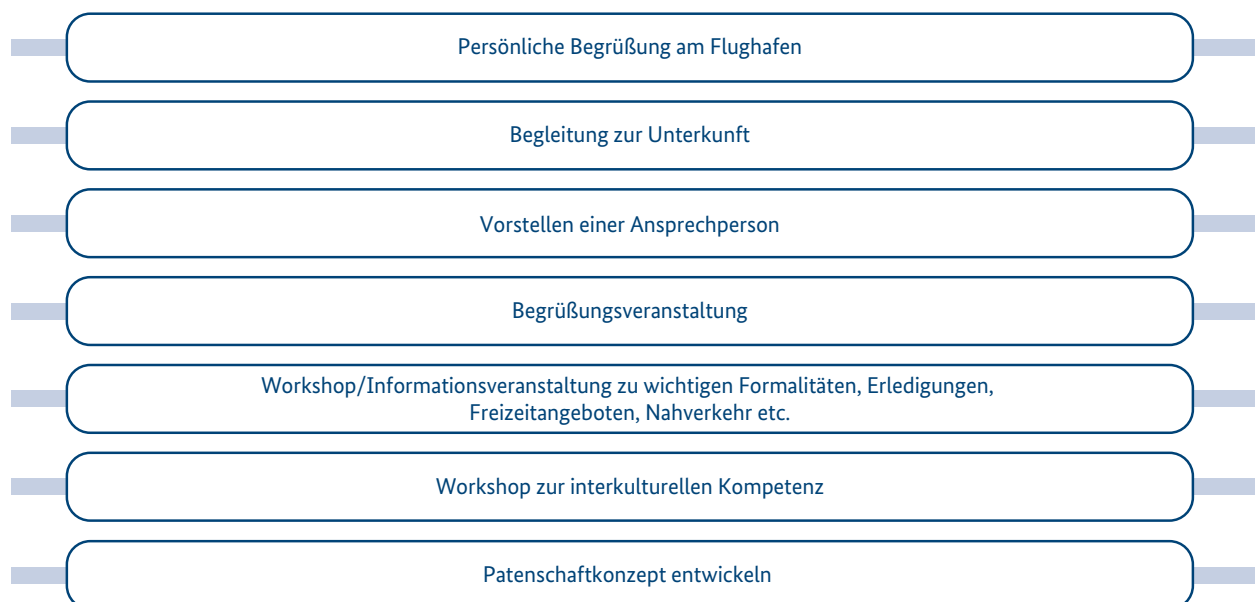
Beteiligte Einrichtungen am Modellvorhaben in Vietnam wurden im Rahmen der Evaluation gefragt, welche Maßnahmen sie für den Empfang der Auszubildenden als empfehlenswert einschätzen. Nachfolgende Abbildung zeigt die gegebenen Antworten.

Unterbringung

Die Suche nach geeignetem Wohnraum sollte eingeplant werden und folgende Aspekte berücksichtigen:

- bezahlbarer Mietpreis für die Auszubildenden
- Nähe zur Schule/Einrichtung
- Möglichkeiten des Kontakts zu anderen Auszubildenden (z. B. über Möglichkeit der Unterbringung im Wohnheim)
- ggf. Geschlechtertrennung beachten bei Wohngemeinschaften
- Internetzugang ermöglichen

Abbildung 4: Empfehlungen der Einrichtungen für den Empfang der Auszubildenden bzw. der Fachkräfte aus dem Ausland



Quelle: IGES Institut

Anmerkung: Die Darstellung basiert auf einer empirischen Systematik im Rahmen der Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam in der Pflege in Deutschland.

Empfehlenswert ist es, Fotos oder ggf. Videos der zukünftigen Unterbringung in Deutschland bereits vor der Ausreise an die Teilnehmenden zu senden, damit diese einen Eindruck von der Wohnsituation bekommen. Für die ersten Tage nach der Ankunft in Deutschland sollten bekannte Speisen und Produkte für die zukünftigen Auszubildenden bereitgestellt werden. Hierzu sollten bereits im Vorfeld die Wünsche und Vorlieben erfragt werden.

Interkulturelles Training – Stärkung der interkulturellen Kompetenz

Eine Möglichkeit zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten in den Ausbildungseinrichtungen bietet insbesondere Lehrkräften sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern die Durchführung eines interkulturellen Trainings. Ziel des Trainings ist es, bestehende kulturelle und gesellschaftliche Unterschiede sichtbar zu machen und zu erklären, um Missverständnissen vorzubeugen und alle Beteiligten bezüglich kulturell bedingter Unterschiede zu sensibilisieren.

Das Training sollte neben einem theoretischen Input auch praktische Übungen und Erfahrungsberichte von Migran-

tinnen und Migranten verschiedener Herkunft (idealerweise aus der Einrichtung) enthalten. Neben den Hintergründen des Vorhabens ist die Vermittlung von Kommunikationsmodellen, z. B. das Eisbergmodell nach Ruth C. Cohn, ratsam. Im Kontext des praktischen Inputs können z. B. Praxisbeispiele zu kulturellen Unterschieden in der Begrüßungsform veranschaulicht werden.

Praxistipp: Arbeits- und Kommunikationsweisen sind sehr stark kulturell geprägt. So ist das Zugeben von Fehlern und Unwissenheit z. B. in Vietnam selten, da dies u. U. Sanktionen zur Folge haben kann. Eine Bejahung ist als Zeichen des Zuhörens zu deuten, noch nicht als Ausdruck des Verstehens.

Ein interkulturelles Training ermöglicht von Beginn an einen von beiden Seiten wertschätzenderen Umgang, verbessert das Arbeitsklima und fördert die berufliche Integration.

Es empfiehlt sich, die in Tabelle 4 dargestellten Inhalte im Kontext des interkulturellen Trainings für Mitarbeitende zu vermitteln. Dazu sind für Begrüßung, Präsentation zum Vorhaben, inhaltlichen und praktischen Input, Rollen- bzw. Praxisbeispiele sowie eine Abschlussrunde mit Diskussion mindestens drei Stunden einzuplanen.

Tabelle 4: Inhalt eines interkulturellen Trainings für Lehrkräfte sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter

Theoretischer Input	Herkunftslandspezifischer Input
Ansprechen von Herausforderungen im interkulturellen Umgang , wie das Bewältigen sprachlicher Herausforderungen Aufzeigen des Umgangs und der Analyse kritischer Ereignisse im Pflegealltag	Vermittlung der Bedeutung des Absolvierens einer Ausbildung für die Zugewanderten – auf sozialer und emotionaler Ebene, wie Erwartungen der Familie und Heimweh
Vorstellen eines Kommunikationsmodells zur Sensibilisierung für andere Wertevorstellungen, Denk- und Verhaltensweisen	Erläutern des grundlegenden Norm- und Wertesystems im Herkunftsland und Darstellung der unterschiedlichen Konzepte von Kommunikation, Rollenverständnissen und Hierarchien
Erläuterung des Verlaufsprozesses eines Auslandsaufenthaltes und des Umgangs mit den Phasen der interkulturellen Anpassung (Kulturschock)	Nutzung praktischer Beispiele der Kultur im Herkunftsland: <ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • landes-/regionaltypisches Essen
Thematisierung des Umgangs mit Vielfalt und Fremdheit sowie der Wahrnehmung und Stereotype	Herausstellen von Unterschieden und Besonderheiten zwischen dem Pflegeberuf in Deutschland zum Pflegeberuf im Herkunftsland und dem Verständnis von Gesundheit und Pflege
Erläuterung des Hintergrundes des Vorhabens, Benennung von Chancen und Herausforderungen	

Praxistipp: Feedback-Gespräche zum interkulturellen Training im Rahmen des Modellprojekts haben ergeben, dass das Training kurz vor der Ankunft der Neuankömmlinge durchgeführt werden sollte, da auftretende Probleme dann anders angegangen werden können.

Sinnvoll ist auch die Durchführung von mehreren, kompakteren interkulturellen Trainings für Pflegeleitungen und das Personal auf den Stationen und Wohnbereichen im Rahmen von Teambesprechungen.

Die Einführungswoche

Durch die Einreisebestimmungen bleibt nur ein kurzer Zeitraum, um alle administrativen Angelegenheiten noch vor Ausbildungsbeginn zu organisieren.

Die Onboarding-Zeit sollte ein bis max. zwei Wochen umfassen. So ist es den Auszubildenden mit Migrationshintergrund möglich, in Deutschland anzukommen und sich zu akklimatisieren. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sie gefestigter sind und ausgeruht in die Ausbildung starten können.

Im Vorfeld ist eine detaillierte Planung der Einführungswoche sinnvoll. Die Erstellung eines Ablaufplans ist empfehlenswert, da in den Bundesländern die Reihenfolge der Anmeldung bei den Behörden unterschiedlich ist. Festzuhalten ist dafür, zu welchem Termin welche Unterlagen (ob im Original oder als Kopie) benötigt werden und welche Ansprechperson in den Behörden beim jeweiligen Termin zuständig ist. Neben der Terminabsprache in den Ämtern ist die Eröffnung eines Bankkontos für die Migrantinnen und Migranten erforderlich.

Um ihnen einen angenehmen Start zu ermöglichen, ist eine Abholung am Flughafen (im Idealfall von einer ihnen bereits bekannten Person) zu empfehlen. Die Organisation von günstigen Unterkünften, einer Erstausrüstung mit Gebrauchsgegenständen und Nahrungsmitteln, z. B. einem vollen Kühlschrank und Bettwäsche, ist ebenfalls empfehlenswert. Für die Vorbereitung auf den Lebensalltag sollten gemeinsam die Einkaufsmöglichkeiten in der Nähe der Wohnungen erkundet und kleinere Ausflüge eingeplant werden. Eine Anleitung zur Kontoführung vorzubereiten, ist ebenfalls sinnvoll. Nicht vergessen werden sollte die Einhaltung von Erholungs- und Pausenzeiten (insb. bei Jetlag), um einer Überforderung der Neuankömmlinge vorzubeugen.

Tabelle 5: Inhalte der Einführungswoche

Administrativ	Informativ
Termin beim Einwohnermeldeamt (spätestens eine bis maximal zwei Wochen nach Umzug je nach Bundesland) <i>Hinweis:</i> benötigte Unterlagen sind im Vorfeld bei der zuständigen Behörde zu erfragen	Durchführen von Workshops (Inhalte siehe Tabelle 6)
Termin Ausländerbehörde/Migrationsamt zur Beantragung des Aufenthaltstitels, <i>Hinweis:</i> benötigte Unterlagen sind im Vorfeld bei der zuständigen Behörde zu erfragen	Top-10-Fragenkatalog zu gesammelten Fragen
Abschluss einer Krankenversicherung <i>Hinweis:</i> Mit Beginn der Ausbildung ist ein Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung möglich	Einführung in die Wohnungen, Folgen von z. B. schlechtem Lüften vermitteln und welche Haftung für Schäden in der Wohnung übernommen werden
Bankkontoeröffnung und Einrichtung von Onlinebanking	Einkaufen in Deutschland Einkaufsmöglichkeiten in der Region aufzeigen (insbesondere Läden mit herkunftslandtypischem Angebot)
Besorgen von Telefonkarten	

Tabelle 6: Inhalte der Workshops der Einführungswoche

Formularworkshop	Öffentliche Verkehrsmittel	Deutsches Gesundheitssystem	Interkulturelle Kompetenz
Vorbereitung der Unterlagen und gemeinsames Ausfüllen der Formulare	Einführung und Überblick über allgemeine Verkehrsmittel, öffentliche Verkehrsmittel	Informationen zu Ärztinnen-/Arztbesuchen	Phasen der Akkulturation
Unterlagen für die Anmeldung in der Meldebehörde	Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel wie Tram, Bus etc.	Erläuterung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	Umgang mit Alltagsrassismus
Beantragung der Aufenthaltserlaubnis	Verhalten im Straßenverkehr	Kostenübernahme und Zuzahlungen bei Privatleistungen	Umgang mit Ausgrenzung und Diskriminierung
Ausfüllen der Personalbögen und Formulare für die Personalabteilung		Informationen zu Apotheken	
Ausfüllen der Anamnese-Bögen für die Untersuchung durch den Betriebsärztlichen Dienst		Informationen und Gebrauch von Rezepten und Informationen zum Zuzahlungssystem	
Unterschreiben der Untermietverträge			
Informationen zum Gehaltszettel			

Quelle: IGES Institut: Eigene Darstellung auf Basis von Dokumenten der GIZ

Anmerkung: Die Dokumente wurden im Rahmen der Evaluation der Modellprojekte in Vietnam zur Verfügung gestellt.



Es ist empfehlenswert, den Auszubildenden Informationsmaterialien (Broschüren, hilfreiche Websites, Anlaufstellen) zur Verfügung zu stellen, mit denen eine erste Orientierung am Wohnort möglich ist.

Praxistipp: Bei der Konzeption von Informationsmaterialien für die Personen mit Migrationshintergrund ist die Nutzung einfacher Sprache empfehlenswert. Der Gebrauch von Fremdwörtern bedarf einer Erklärung. Eine erste Orientierung und Informationen zur Thematik sind unter folgenden Links zu finden: <https://www.bpb.de/>, <https://www.bmas.de/>
Um erstellte Texte auf leichte Lesbarkeit zu testen, sind im Internet hilfreiche Tools verfügbar: <http://leichtlesbar.ch/html/index.html>

Praxistipp: Der Kontakt zu regionalen Vereinen mit Verbindung zur jeweiligen Diaspora des Herkunftslandes ist zu empfehlen. Es besteht die Möglichkeit, dass diese Sprachkurse anbieten oder ggf. Ansprechpersonen benennen können.

Tabelle 7: Transfer nach Deutschland – berufliche und soziale Integration

Maßnahme	Erläuterung
Feste Ansprechpersonen vor Ort	Für berufliche und private Belange ist es sinnvoll, eine feste Ansprechperson für die Migrierten zur Verfügung zu stellen. Zu bevorzugen ist eine Ansprechperson mit demselben beruflichen, kulturellen und sprachlichen Hintergrund.
Einrichten eines zentralen Mail-Accounts	Um allen Zugewanderten den Austausch zugänglich zu machen, ist es ratsam, Anfragen und Antworten mit allen zu teilen. Anfragen jeder Art können über den Account an die Ansprechperson gestellt werden, welche günstigenfalls innerhalb von 24 Stunden (auch am Wochenende) antwortet.
Einbeziehung von Vereinen, regionalen Netzwerken	Die Einbindung von Dritten wie Vereinen und die Vernetzung mit Beratungsangeboten wie dem IQ-Netzwerk.

Quelle: IGES Institut

Spätestens kurz vor der Einführungswoche ist die Festlegung von Ansprechpersonen für die Neuankömmlinge ratsam, um sie in ihrem Alltag begleiten und ihnen bei Fragen und Unsicherheiten schnelle Hilfe anbieten zu können. Idealerweise sind diese bei der Abholung am Flughafen mit dabei.

Im Rahmen des Modellvorhabens zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland wurde pro Region (Bundesland) eine Regionalkoordinationsstelle mit folgenden Tätigkeitsbereichen geschaffen:

- Unterstützung der Teilnehmenden bei den Anmeldeformalitäten
- methodische Feedback- und Reflexionsrunden
- Mikromanagement – Begleitung bei Alltagshürden

Für die Begleitung durch die Regionalkoordination ist ein zeitlich flexibler und regelmäßiger Austausch mit den Zugewanderten wichtig. Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren sollten aktiv auf die Migrantinnen und Migranten zugehen. Relevant für das Einleben in Deutschland ist Zeit für die Fragen des Alltags und der Austausch zu Herausforderungen in Schule, Praxis und Alltag. Lob und Zulassen einer Fehlerkultur unter den Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist in diesem Kontext empfehlenswert. Daher gehört der regelmäßige Austausch mit Schule und Praxis für das gegenseitige Verständnis ebenso dazu. In Regionalkonferenzen ist ein interprofessioneller Austausch der Regionalkoordination und anderer Akteurinnen und Akteure möglich.

Praxistipp: Ein Stundenkontingent von monatlich 15–20 Stunden ist für die Aufgabe der Regionalkoordination sinnvoll. Sie sollte mindestens über ein Jahr eingesetzt werden.

2.5 Ausbildung in Deutschland

Neben allgemeinen Empfehlungen bezogen auf die Ausbildung in Deutschland sollen im Folgenden auch Empfehlungen für den theoretischen Teil in der Pflegeschule und den Praxiseinsatz in der Einrichtung gegeben werden.

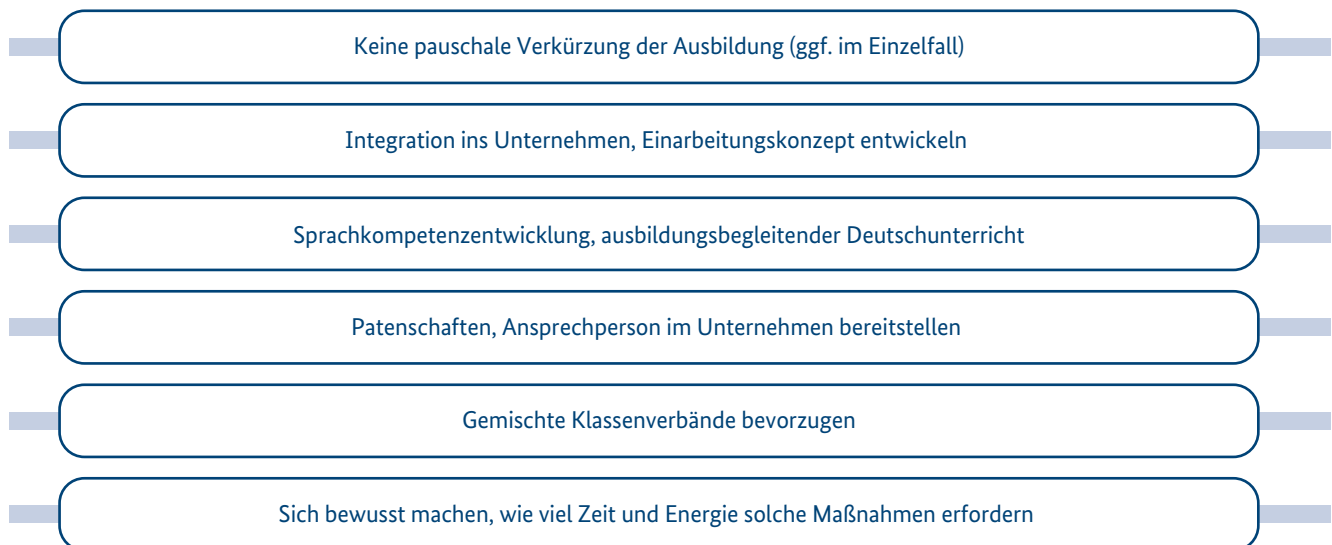
Konzeption der Ausbildung in Deutschland

Aus der Evaluation des Modellvorhabens zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland geht hervor, dass die dreijährige Berufsausbildung in Deutschland sinnvoll für junge Menschen aus Drittstaaten ist und eine verkürzte zweijährige Ausbildung nur in Einzelfällen unter besonderen Voraussetzungen (bereits längere Berufserfahrung, sehr gute Ergebnisse im ersten Ausbildungsjahr etc.) vorgenommen werden sollte.

Bei einer verkürzten Ausbildung für eine größere Gruppe von Migrantinnen und Migranten sind neben einem angepassten Curriculum die Klassenverbände ohne deutsche Auszubildende zu gestalten, was eine Mindestanzahl an Auszubildenden voraussetzt. Sollte eine Verkürzung in Betracht gezogen werden, dann ist den Migrierten jederzeit die Möglichkeit zu geben, die Ausbildung um ein halbes bis ein Jahr zu verlängern, um erfolgreich die Prüfung abschließen zu können.

Nachfolgende Abbildungen 5 und 6 stellen zusammengefasst Empfehlungen der Einrichtungen hinsichtlich der Ausbildung und Integration von Pflegefachkräften aus Drittstaaten dar.

Abbildung 5: Empfehlungen der Einrichtungen hinsichtlich der Ausbildung von Pflegefachkräften aus dem Ausland



Quelle: IGES Institut

Anmerkung: Die Darstellung basiert auf einer empirischen Systematik im Rahmen der Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam in der Pflege in Deutschland.

Abbildung 6: Empfehlungen der Einrichtungen hinsichtlich der Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland sowohl seitens der Einrichtungen als auch seitens der Fachkräfte



Quelle: IGES Institut

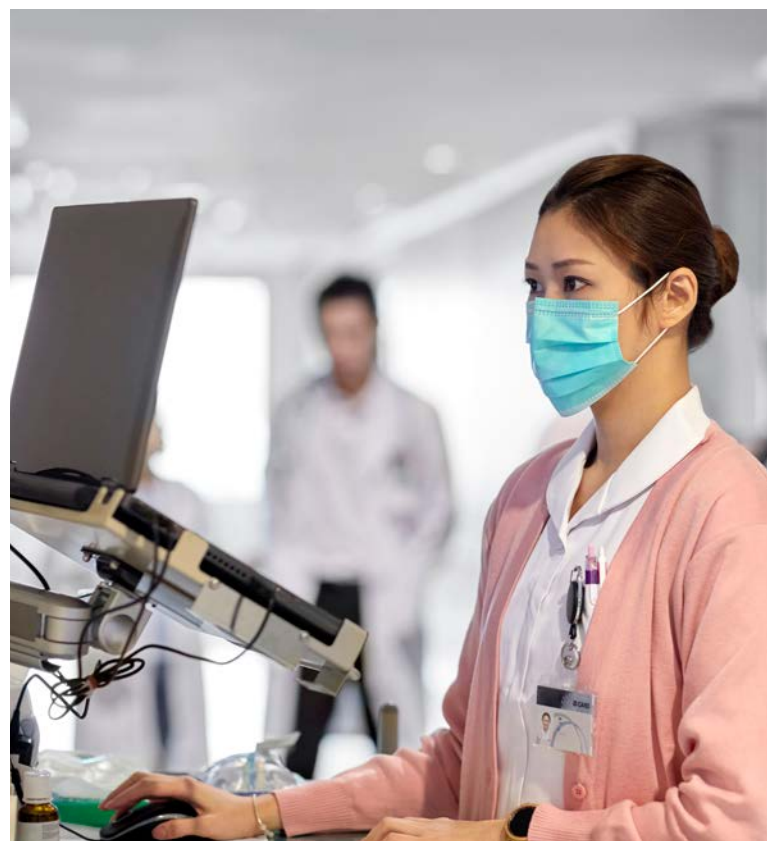
Anmerkung: Die Darstellung basiert auf einer empirischen Systematik im Rahmen der Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam in der Pflege in Deutschland.

Ausbildung in Deutschland – Schule

Empfehlenswert für die Absolvierung der dreijährigen Pflegeausbildung ist es, die Zugewanderten gemeinsam mit den deutschen Auszubildenden in einem Klassenverband zu unterrichten, um die sprachliche und soziale Integration zu fördern.

Der Einsatz von muttersprachlichen Informationsmaterialien ist in den ersten Wochen empfehlenswert, um das Verständnis einzelner Themen zu erleichtern, auch können Websites mit diesen Informationen dafür genutzt werden.

Neben der Sprachbarriere, die als eine der größten Hürden im Verlauf des Modellvorhabens in Vietnam aufgetreten ist, zeigt Tabelle 8 weitere Herausforderungen aus Sicht der Pflegeschulen.



2.5 Ausbildung in Deutschland

Tabelle 8: Herausforderungen und Lösungsansätze aus Sicht der Pflegeschule

Herausforderung	Lösungsansatz
Zurückhaltende Mentalität	Auf die Teilnehmenden zugehen und diese ermutigen, Fragen zu stellen, Selbstbewusstsein stärken
Unterschiedliches Pflegeverständnis/Pflegebild	Erläuterung des Berufsbildes im Unterricht und in der Praxis
Körperliche Arbeit (z.B. Patientinnen/Patienten stützen)	Einsatz von Hilfsmitteln erklären
Vorurteile seitens der Mitarbeitenden und des ärztlichen Personals	Kommunikation und Training
Kulturelle Unterschiede	Empathie und Verständnis entwickeln bei allen Beteiligten
Kommunikation mit und Integration ins Team	Kommunikation, Training, Rollenspiele
Verständnis von Arbeitsaufgaben	Die Teilnehmenden ermutigen nachzufragen und die Mitarbeitenden in der Praxis hinweisen, intensivere Anleitung und Betreuung anzubieten

Quelle: IGES Institut

Anmerkung: Die Darstellung basiert auf einer empirischen Systematik im Rahmen der Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam in der Pflege in Deutschland.

Ausbildung in Deutschland – Praxis

Neben einer engmaschigen Betreuung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund insbesondere beim ersten Praxiseinsatz ist es sinnvoll, im Vorfeld die Praxisstationen gezielt auszuwählen (auch um die Betreuung sicherzustellen). Bereiche mit psychiatrischem Schwerpunkt, die ein hohes Maß an Kommunikation und Ausdrucksvermögen erfordern, stellen eine besondere Herausforderung für die Zugewanderten, die Patientinnen und Patienten sowie die Mitarbeitenden in den Einrichtungen dar und eignen sich daher für den Beginn eher nicht. Die vor allem anfänglich noch vorhandene Sprachbarriere und stark kulturell geprägte Verhaltensweisen – wie z. B. ein häufiges Lächeln von vietnamesischen Fachkräften – könnten von Patientinnen und Patienten falsch interpretiert werden.

Empfehlenswert ist es darauf zu achten, dass eine intensivere Betreuung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei den deutschen Auszubildenden nicht als Bevorzugung interpretiert werden kann. Hier bedarf es eines feinfühligem Ausrüstens der Praxisanleitung aller Pflegeschülerinnen und -schüler.

Das Durchführen von Nachbesprechungen zu Einsätzen in der Praxis hat sich im Rahmen des Modellprojektes als sehr hilfreich erwiesen. Die praktischen Einsätze der Migrantinnen und Migranten können so geplant werden, dass diese nicht zu zweit oder dritt auf der Station/im Wohnbereich sind (und sich in ihrer Muttersprache unterhalten), da so die sprachliche und fachliche Einbindung gefördert wird. Es empfiehlt sich, die Arbeitsschutzunterweisung ohne die Anwesenheit deutscher Auszubildender zu gestalten, da es sich gezeigt hat, dass auf diesem Weg mehr Fragen durch die Neuankömmlinge gestellt wurden.

Nachfolgende Tabelle 9 gibt einen Überblick über nicht-sprachliche Herausforderungen und dazugehörige Lösungsansätze aus Sicht der Einrichtungen in der Zusammenarbeit mit den vietnamesischen Programmteilnehmenden aus dem Modellvorhaben.

Tabelle 9: Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze in der Praxis

Herausforderung	Lösungsansatz
Verständnis von Teamfähigkeit	Schulung der Stationsleitung für Verständnis der Kultur und der kulturellen Unterschiede
Soziale Kompetenz	Selbstbewusstsein stärken, auffordern, selbstsicherer aufzutreten
Stationsabläufe verstehen	Schulungen anbieten
Anderes Hierarchieverständnis: Es wird „Ja“ gesagt, obwohl Inhalte oder Arbeitsaufträge nicht klar sind	Lernende sollen Arbeitsaufträge in eigenen Worten wiedergeben, Geduld für Lernprozess entgegenbringen seitens der Praxis
Wissensvermittlung	Schulungen speziell durch Praxisanleiterinnen und -leiter
Pflegeverständnis	Gespräche, theoretische Grundlagen noch einmal aufzeigen
Kontakt mit Patientinnen und Patienten, mit Bewohnerinnen und Bewohnern	Enge Begleitung in der Praxis
Integration ins Team	Kommunikation, Training
Andere Hygienestandards	Schulungen

Quelle: IGES Institut

Anmerkung: Die Darstellung basiert auf einer empirischen Systematik im Rahmen der Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam in der Pflege in Deutschland.

Der berufsbegleitende Sprachkurs

Um die sprachlichen Fähigkeiten der Zugewanderten weiter zu verbessern, ist es ratsam, einen verpflichtenden berufsbegleitenden Sprachkurs im ersten Ausbildungsjahr durchzuführen. In den darauffolgenden Jahren sollte die Teilnahme dann freiwillig sein. Neben einer engen Zusammenarbeit zwischen der Schule, der Praxis und dem Sprachkursträger sind folgende Aspekte hilfreich:

- Einbau von Online-Modulen
- Einsatz von Lehrpersonal mit pflegerischem Hintergrund
- Durchführen eines Telefontrainings, um Sicherheit bei Telefonaten zu gewinnen

- Verbindung des Kurses ggf. mit einem Phonetik-Training
- Konzipierung eines schichtflexiblen Kurses

Eine flexible Gestaltung des Sprachkurses im schulischen und praktischen Teil der Ausbildung ist sinnvoll. Es hat sich herausgestellt, dass eine Integration des Kurses in den Schulplan besonders gut angenommen wurde.

Wichtig: Im Vorfeld ist die Finanzierung des Sprachkurses zu klären. Bundesweit stehen keine einheitlichen Fördermöglichkeiten für Auszubildende zur Verfügung.

3. Berufliche Integration als langfristiger Prozess



Der Prozess der betrieblichen Integration stellt Anforderungen an beide Seiten – an die Zugewanderten und an die bereits in den Einrichtungen arbeitende Belegschaft einschließlich der Unternehmensleitung. Um zugewandertes Personal auch langfristig im Unternehmen halten zu können, bedarf es mehr als einer Willkommenskultur und einer intensiven Betreuung in den ersten Monaten. Aus der Praxis wird berichtet, dass besondere Anstrengungen hinsichtlich der betrieblichen Integration oft abrupt enden, wenn die Ausbildung oder das Anerkennungsverfahren erfolgreich abgeschlossen sind.

Konflikte im Arbeitsalltag der Pflege, wie sie in der aktuellen Studie „Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland“ von Pütz und Kollegen (2019) ermittelt wurden, ergeben sich in erster Linie daraus, dass „die Pflegekräfte aus dem Ausland eine andere als in Deutschland übliche berufliche und fachliche Sozialisation durchlaufen und mit unterschiedlichen Qualifikationen, Arbeitserfahrungen und Erwartungen an ihre berufliche Tätigkeit ausgestattet sind“ (Pütz et al. 2019: 7). Das Erreichen einer „langfristige[n] Bindung an die Einrichtung kann nur auf der Zufriedenheit der Mitarbeiter basieren“ (Pütz et al. 2019: 194).

Praxisbeispiel: Die Median-Kliniken haben einen Integrationsleitfaden entwickelt. Darüber hinaus werden regelmäßig die Erfahrungen ausgetauscht, die die verschiedenen Einrichtungen bei der Integration machen. Es wurden Integrationsbeauftragte festgelegt, die neue Fachkräfte auch außerhalb des Arbeitsumfeldes unterstützen. Sie helfen beispielsweise neben der Einarbeitung im Job auch beim Einrichten eines Kontos oder beim weiteren Spracherwerb. An einigen Klinikstandorten engagiert das Unternehmen eine eigene Sprachlehrerin/einen eigenen Sprachlehrer, an anderen unterstützt die Firma das selbständige Besuchen eines Sprachkurses finanziell.

Weitere Informationen unter: <https://www.kofa.de/>

In der folgenden Übersicht wurden geeignete Maßnahmen für die langfristige berufliche und soziale Integration zugewanderter Arbeitskräfte in der Pflege zusammengestellt:

Tabelle 10: Berufliche und soziale Integration Zugewanderter

Maßnahme	Erläuterung
Einbinden der inländischen Mitarbeitenden	Die Mitarbeitenden sollten frühzeitig in die Personalstrategie einbezogen und rechtzeitig informiert werden. Vorbehalte gegenüber ausländischen Arbeitskräften sollten offen angesprochen und konstruktiv im Team diskutiert werden. Die Übertragung einzelner Aufgaben auf unterschiedliche Mitarbeitende bei der Integration von Neuzugewanderten hilft dabei, eine passiv-ablehnende Haltung zu überwinden.
Interkulturelles Training bei Mitarbeitenden in der Einrichtung durchführen	Das Training kann helfen, Missverständnissen vorzubeugen. Eigene Kultur reflektieren und Werte hinterfragen: ausländische Kolleginnen und Kollegen spiegeln das eigene Verhalten – „in Deutschland muss alles schnell, schnell gehen“; Pünktlichkeit als oberstes Gebot usw.
Gemeinsame Unternehmungen organisieren	Gemeinsame Aktivitäten zwischen den Mitarbeitenden z. B. bei kulturspezifischen Festen eignen sich zum gegenseitigen Kennenlernen.
Pflegeberuf/Pflegeverständnis in anderen Ländern kennenlernen	Pflegekräfte in Deutschland sollten hinsichtlich der Ausübung des Pflegeberufs in anderen Ländern informiert werden, um für verschiedene berufliche Sozialisationen von Zugewanderten sensibilisiert zu sein. Das ermöglicht, dass bestimmte Reaktionen der Migrantinnen und Migranten im Arbeitskontext von deutschen Beschäftigten nicht gleich als Unwillig- oder Unfähigkeit ausgelegt werden.
Überwinden von Kommunikationsbarrieren	Coaches und Expertinnen und Experten können beim Überwinden von Kommunikationsbarrieren und bei der Verständigung im Team unterstützen.
Multikulturelle Teams als Triebfeder für Innovationen verstehen	Andere berufliche Sozialisationen auch als Chance begreifen und von den Erfahrungen der Migranten profitieren: diese aktiv erfragen und auch einmal gemeinsam erproben. Eigene Routinen hinterfragen: Auch wenn wir das hier schon immer so machen – ist das noch zeitgemäß?

Anhang

A1 Checklisten für die einzelnen Prozessschritte	31
A2 Weiterführende Information und Arbeitshilfen je Prozessschritt	36
A3 Allgemeine Websites zur Thematik internationaler Arbeitskräfte (Stand Januar 2020).....	39
A4 Kontaktstellen auf Landesebene	42
A5 Informationsportale zur Thematik der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen in der Pflege.....	44
A6 Glossar	45

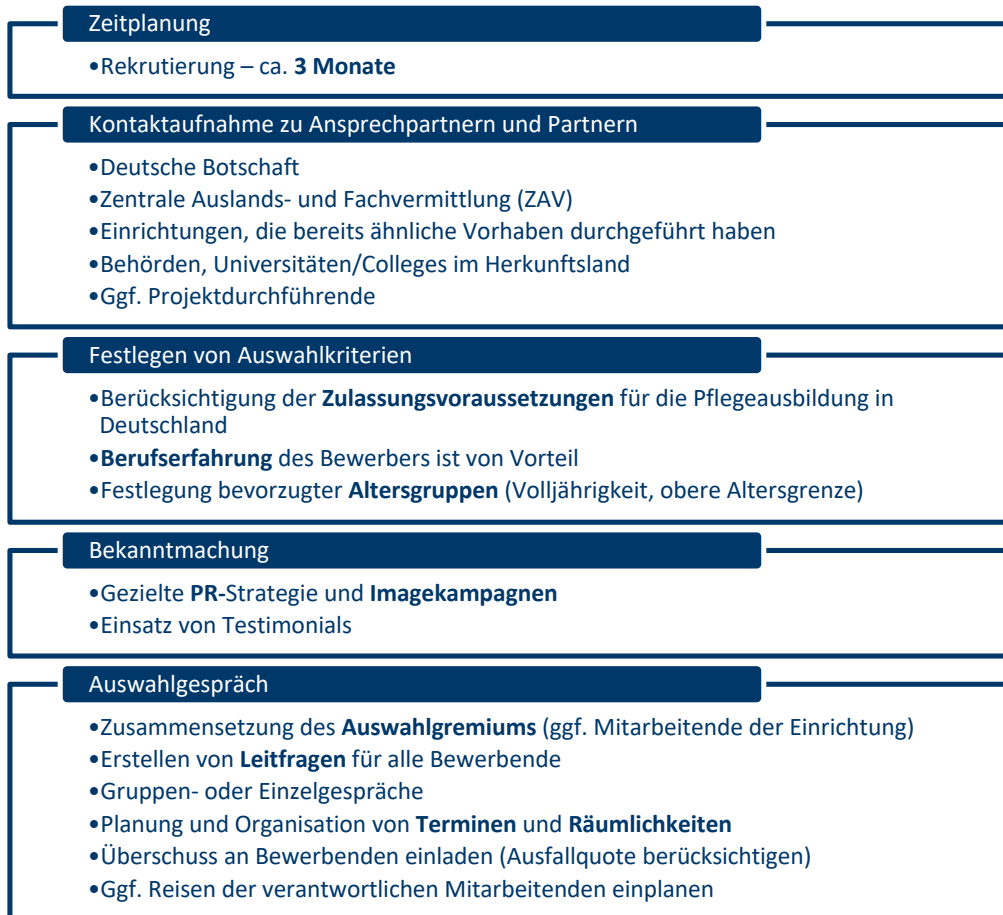
A1 Checklisten für die einzelnen Prozessschritte

Die Checklisten sind chronologisch nach den einzelnen Prozessphasen von der Vorbereitung bis zur Ausbildung geordnet. Detaillierte Beschreibungen einzelner Aspekte

finden sich in den jeweiligen vorangegangenen Kapiteln wieder.

Abbildung 7: Checkliste - Vorbereitung und Konzeption

Planung <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktaufnahme zu offiziellen Institutionen, z. B. über das Portal „Make it in Germany“, die ZAV, das DKF etc.
Wahl des Herkunftslandes <ul style="list-style-type: none"> • aus Drittstaaten oder z. B. aus der Europäischen Union • Rekrutierung aus demselben Herkunftsland, falls sich bereits erfolgreich rekrutierte Fachkräfte in der Einrichtung befinden • Pflegeausbildung im Herkunftsland – wie gestaltet sich dort das Berufsbild der Pflege? • Gibt es deutsche Sprachschulen im Herkunftsland zur sprachlichen Qualifizierung? • Beachten kulturspezifischer Besonderheiten
Faire Fachkräftegewinnung <ul style="list-style-type: none"> • Orientierung an Standards und ggf. bilateralen Vereinbarungen • Beachten des WHO-Kodex zur Rekrutierung von Gesundheitspersonal
Aufstellen eines Zeitplans <ul style="list-style-type: none"> • Einplanen von ca. 1,5 bis 2 Jahren (Kontaktaufnahme Herkunftsland, Ausschreibung, Bewerberauswahl, sprachliche Qualifizierung, Transfer nach Deutschland) • Abstimmung des Beginns der Sprachausbildung mit dem Ausbildungsstart in Deutschland
Klären der Finanzierung <ul style="list-style-type: none"> • je Person Kosten zwischen 8.000 und 14.000 Euro (zzgl. MwSt.) für den Sprachkurs bis B2, Unterkunft und Verpflegung während der Sprachausbildung, Visum und Flug nach Deutschland • Erfragen von Landesfördermitteln in Deutschland
Externe Dienstleister <ul style="list-style-type: none"> • Soll ein externer Dienstleister (in Deutschland) den Prozess unterstützen?
Vorbereitung in der eigenen Einrichtung <ul style="list-style-type: none"> • Ausreichend Personalressourcen für die Projektkoordination bereitstellen • Frühzeitiges Einbeziehen möglichst aller Mitarbeitenden
Berücksichtigung rechtlicher Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfteeinwanderungsgesetz (Inkrafttreten März 2020) und Beschäftigungsverordnung (§ 38 BeschV Anwerbung und Vermittlung) • Beachten bundeslandspezifischer Regelungen

Abbildung 8: Checkliste – Rekrutierung

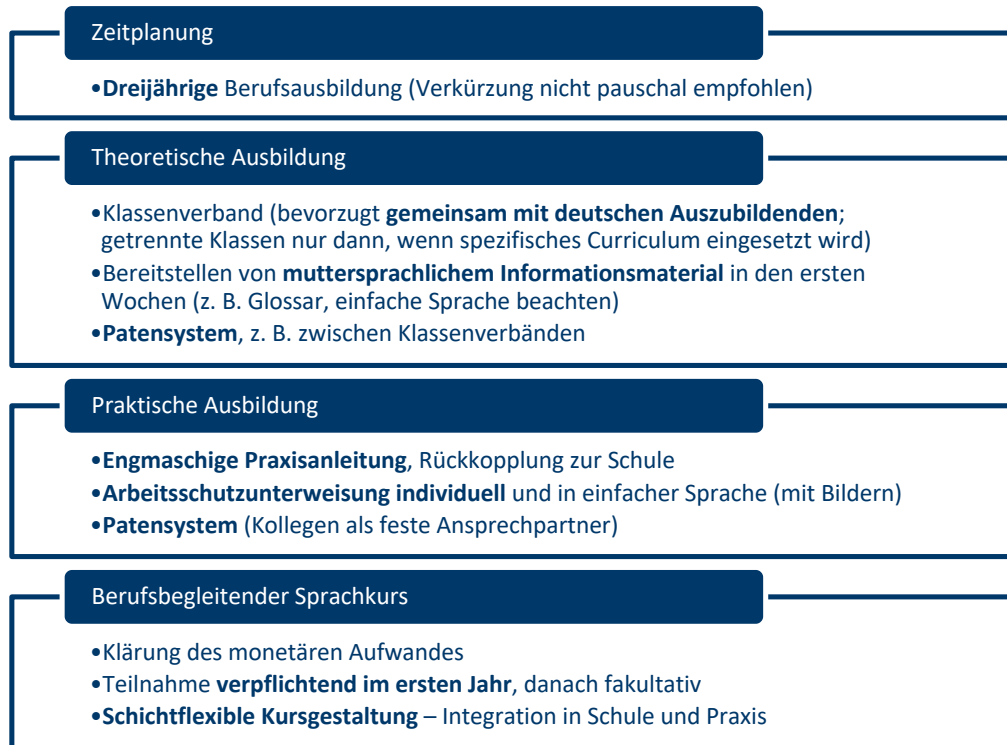
Quelle: IGES Institut

Abbildung 9: Checkliste – Qualifizierung



Abbildung 10: Checkliste – Transfer



Abbildung 11: Checkliste – Ausbildung

Quelle: IGES Institut

A2 Weiterführende Information und Arbeitshilfen je Prozessschritt

Konzeption und Vorbereitung

Erste Anlaufstellen und allgemeine Informationen rund um die Thematik „Gewinnung von jungen Menschen aus

Drittstaaten für die Ausbildung in der Pflege“ bieten insbesondere die Websites der folgenden Institutionen:

Tabelle 11: Internetlinks für die erste Orientierung zur Gewinnung junger Menschen aus Drittstaaten für die Pflegeausbildung

Institution und Beschreibung	Webadresse
<p>Die Bundesregierung „Make it in Germany“</p> <p>Das mehrsprachige Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland richtet sich sowohl an die Fachkräfte als auch an die Unternehmen. Unterstützung und Informationen bietet die Homepage zur Thematik der Gewinnung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland, die in Deutschland arbeiten, studieren oder sich ausbilden lassen wollen. Zusätzliche Praxisbeispiele auf dem Portal geben Einblicke in Erfahrungen anderer Unternehmen.</p>	<p>Startseite: https://www.make-it-in-germany.com/de/</p> <p>Hinweise zur Ausbildung finden Sie in der Rubrik „Gefragte Berufe: Pflegekräfte“</p>
<p>Bundesagentur für Arbeit</p>	<p>https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/pflegefachkraefte</p>
<p>Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) (seit Oktober 2019 im Aufbau)</p>	<p>https://dkf-kda.de/</p>
<p>Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit – Standorte und Kontakt Virtuelles Welcome Center</p>	<p>https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite</p>
<p>Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)</p>	<p>https://www.kofa.de/</p>

Quelle: IGES Institut

Tabelle 12: Weiterführende Information zur Konzeption und Vorbereitung

Institution und Beschreibung	Webadresse
<p>Bundesministerium für Wirtschaft und Energie</p> <p>„Handlungsempfehlungen für die Fachkräftegewinnung in der Altenpflege. Auszug aus der Studie Begleitung des Pilotprojekts Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“ (Mai 2016)</p> <p>Die Handlungsempfehlungen beinhalten die aus dem Pilotprojekt „Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“ gewonnenen Erkenntnisse und stellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Pflege wesentliche formale und organisatorische Aspekte in Form einer Checkliste zur Verfügung.</p>	<p>Startseite: https://www.bmwi.de/Navigation/DE/Home/home.html</p> <p>Handlungsempfehlungen: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/pilotprojekt-fachkraeftegewinnung.pdf?blob=publicationFile&v=16</p>
<p>Erläuterungen zu kulturellen Unterschieden zwischen Deutschland und einzelnen Ländern finden sich an verschiedenen Stellen. Einen kurzen Überblick über Modelle und Studien zur Analyse kultureller Unterschiede liefert der Webexkurs des Lehrbuchs Psychologie von Fichter und Kollegen 2019.</p>	<p>https://lehrbuch-psychologie.springer.com/sites/default/files/atoms/files/370290_1_de_webexkurs_kulturelle_unterschiede_und_interkulturelle_kompetenz.pdf</p>
<p>Bis zu vier Länder können auf der Website nach dem Modell von Hofstede nebeneinander betrachtet werden.</p>	<p>https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/</p>
<p>Das GLOBE-Projekt beforscht empirisch Kulturdimensionen und Führungsstile weltweit</p>	<p>https://globeproject.com/ (Literaturhinweis: Brodbeck 2016)</p>

Quelle: IGES Institut

Rekrutierung im Herkunftsland

Tabelle 13: Weiterführende Information zur Rekrutierung im Herkunftsland

Institution und Beschreibung	Webadresse
<p>Auswärtiges Amt</p> <p>Über die Rubrik „Länderübersicht“ lassen sich Kontakte zur Deutschen Botschaft bzw. Vertretung in anderen Ländern aufnehmen.</p>	<p>Startseite: https://www.auswaertiges-amt.de/de/</p> <p>Rubrik Länderübersicht: https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender</p>
<p>Bundesagentur für Arbeit (BA)</p> <p>„Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ (August 2017)</p> <p>Das Merkblatt enthält in kurzer Form wichtige Begriffe, Rechtsgrundlagen, Verfahrensvorschriften und weitere wichtige Aspekte, die für Arbeitgeber/-innen zu beachten sind. Allerdings wird auch der Hinweis gegeben, dass die Rechtsgrundlage in diesem Kontext nicht erschöpfend dargestellt werden kann.</p>	<p>https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-7-AuslaendischeAN_ba015382.pdf</p>
<p>IQ-Netzwerk – Integration durch Qualifizierung</p> <p>Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) verfolgt das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk) das Ziel, Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.</p> <p>Zum Thema „Der Aufenthalt in Deutschland von Drittstaatsangehörigen zum Zwecke der Erwerbstätigkeit oder Ausbildung in Deutschland“ ist eine Übersicht des IQ-Netzwerkes vorhanden.</p>	<p>Startseite: https://www.netzwerk-iq.de/</p> <p>Übersicht: https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/drittstaatsangehoerige_IQ_2018.pdf</p>
<p>Deutsche Botschaft Vietnam</p> <p>Die Gemeinsame Absichtserklärung über die Grundzüge einer fairen Gewinnung von Kräften zur Ausbildung in der Altenpflege (Juli 2015).</p>	<p>https://vietnam.diplo.de/blob/1240466/e9df543dbee4beb2555602cfa7a5213/150703-absichtserklaerung-altenpflege-d-data.pdf</p>
<p>Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)</p> <p>Das KOFA hat eine Handlungsempfehlung für die Rekrutierung von Auszubildenden aus Europa erstellt (Stand September 2014). Diese erläutert das schrittweise Vorgehen beginnend mit einer Bedarfsanalyse, gefolgt von der Stellenausschreibung, möglichen Rekrutierungswegen, den Bewerbungsgesprächen bis zur Integration und Unterstützungsmöglichkeiten.</p> <p>Darüber hinaus existiert eine Handlungsempfehlung zum „Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte“, in der ein schrittweises Vorgehen erläutert wird (Stand Juni 2012). Sie enthält zudem Checklisten, Praxistipps und Hinweise zu weiterführender Literatur.</p>	<p>Startseite: https://www.kofa.de/</p> <p>Download Handlungsempfehlung Auszubildende: https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/nachwuchskraefte-ausbilden/auszubildende-aus-europa</p> <p>Download Handlungsempfehlung Fachkräfte: https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/rekrutierungsverfahren</p>

Quelle: IGES Institut

Qualifizierung im Herkunftsland

Tabelle 14: Weiterführende Information zur Qualifizierung im Herkunftsland

Institution und Beschreibung	Webadresse
<p>Der Sprachanbieter Telc</p> <p>Über die Website telc Language-Tests besteht die Möglichkeit, für das jeweilige Sprachniveau allgemeine Informationen zu erhalten und kostenlose Übungstests durchzuführen.</p> <p>Telc bietet Informationen und kostenloses Übungsmaterial für eine fachsprachliche Prüfung B1/B2 für Pflegekräfte in der Alten- und Krankenpflege an.</p>	<p>Startseite: https://www.telc.net/</p> <p>https://www.telc.net/pruefungsteilnehmende/sprachpruefungen.html</p> <p>Informationen: https://www.telc.net/pruefungsteilnehmende/sprachpruefungen/pruefungen/detail/telc-deutsch-b1b2-pflege.html</p> <p>Kostenloses Übungsmaterial: https://www.telc.net/pruefungsteilnehmende/sprachpruefungen/pruefungen/detail/telc-deutsch-b1b2-pflege.html#t=2</p>
<p>Das Goethe-Institut</p> <p>Die Website des Goethe-Instituts bietet einen Einstufungstest für Personen an, der eine erste Orientierung gibt, wie gut schriftliche und mündliche deutsche Texte verstanden werden und wie gut Grammatik- und Wortschatzkenntnisse sind.</p> <p>Es werden Informationen rund um den Goethe-Test PRO Pflege, der fachspezifische Sprachkenntnisse auf B2-Sprachniveau prüft, geboten.</p>	<p>Startseite: https://www.goethe.de/de/index.html</p> <p>Einstufungstest: https://www.goethe.de/de/spr/kup/tsd.html</p> <p>https://www.goethe.de/de/spr/kup/prf/prf/gpf.html</p>

Quelle: IGES Institut

Transfer nach Deutschland, Onboarding

Tabelle 15: Weiterführende Information zum Transfer nach Deutschland, Onboarding

Institution und Beschreibung	Webadresse
<p>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge</p> <p>Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, dem Goethe-Institut und dem Bayerischen Rundfunk wurde eine App entwickelt, die die Migrantinnen und Migranten in ihren ersten Wochen in Deutschland begleiten soll.</p>	<p>Startseite: https://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite_node.html</p> <p>App: http://ankommenapp.de/APP/DE/Startseite/startseite-node.html</p>
<p>Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat</p> <p>stellt detaillierte Informationen zur Thematik Einreise nach und Aufenthalt in Deutschland zur Verfügung.</p>	<p>Startseite: https://www.bmi.bund.de/DE/startseite/startseite-node.html;jsessionid=52136420C5AB94FBA49DADF3EECDA05B.2_cid295</p> <p>https://www.bmi.bund.de/DE/themen/migration/aufenthaltsrecht/einreise-und-aufenthalt/einreise-und-aufenthalt-node.html;jsessionid=0CB311B19B4090E61A19138B0E35CBF.1_cid373</p>
<p>Bundesregierung</p> <p>beantwortet über ihre Website, via E-Mail, Chat und die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ Fragen zu den Themen Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise, Aufenthalt und Erlernen der deutschen Sprache.</p>	<p>Startseite: https://www.bundesregierung.de/breg-de</p> <p>Website: https://www.make-it-in-germany.com/de/ueber-das-portal/kontakt/hotline/</p> <p>Hotline: +49 30 1815 – 1111</p>
<p>Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)</p> <p>„Handlungsempfehlung Willkommenskultur im Unternehmen“ (Stand August 2016) und Checkliste.</p>	<p>https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/als-arbeitgeber-positionieren/willkommenskultur</p>

Quelle: IGES Institut

Ausbildung in Deutschland

Tabelle 16: Weiterführende Information zur Ausbildung in Deutschland

Institution und Beschreibung	Webadresse
Bundesregierung Zur Thematik Deutschkenntnisse stellt das Portal „Make it in Germany“ verschiedene Informationen zur Verfügung.	https://www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/deutsch/deutschkenntnisse/
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Kursangebote rund um das Thema „Deutsch lernen“.	http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/deutschlernen-node.html
Volkshochschulen In den jeweiligen örtlichen Volkshochschulen lassen sich Sprachkurseangebote finden.	https://www.volkshochschule.de/index.php
Das Goethe-Institut bietet mögliche Unterstützung und Deutschkurse in Deutschland an.	https://www.goethe.de/ins/de/de/kur.html
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit „Praxishandbuch: Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung“ (April 2019); insbesondere die Handlungsempfehlungen zur Integration in den Betrieb liefern interessante Hinweise.	Startseite: https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland Praxishandbuch: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/153372432522
IQ-Netzwerk – Integration durch Qualifizierung, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“ ist ein kostenloses Lernspiel mit Übungen zu Kommunikation, Wortschatz, Strukturen und Aussprache für Deutschlernende ab dem Sprachlevel B1.	Startseite: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/ Lernspiel: http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/app
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) Das KOFA stellt auf seiner Website diverse Informationen zur berufsbezogenen Sprachförderung zur Verfügung.	Startseite: https://www.kofa.de/ Sprachförderung: https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-weiterbilden/berufsbezogene-sprachfoerderung#c8104

Quelle: IGES Institut

A3 Allgemeine Websites zur Thematik internationaler Arbeitskräfte (Stand Januar 2020)

Tabelle 17: Allgemeine Websites zur Thematik internationaler Arbeitskräfte (Stand Januar 2020)

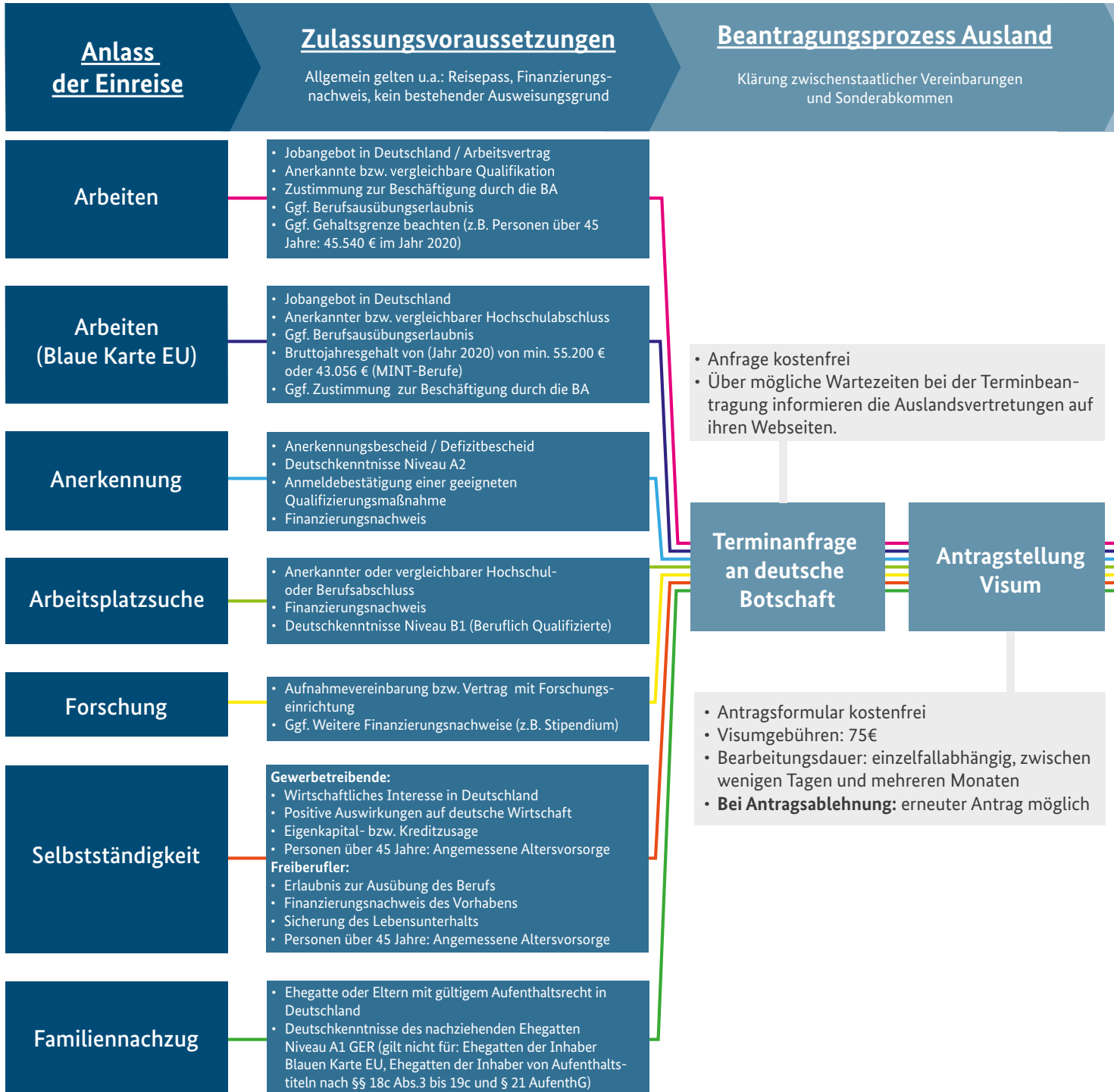
Institution und Beschreibung	Webadresse
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Suchfunktion für zuständige Ausländerbehörden Über die Option „Erweiterte Suche“ können zudem Kontakte zu Regionalstellen und -koordinatoren, Adressen zur Migrationsberatung für Erwachsene und Jugendmigrationsdiensten, Rückkehrberatung sowie Integrationskursen und -projekten vermittelt werden.	https://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite_node.html https://www.bamf.de/DE/Service/ServiceCenter/BeratungVorOrt/Auslaenderbehoerden/auslaenderbehoerden-node.html
Bundesagentur für Arbeit	https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Auslaenderbeschaeftigung/auslaenderbeschaeftigung-art.html
Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat	https://www.bmi.bund.de/DE/themen/migration/migration-node.html
Deutsche Fachkräfteagentur	https://www.defa-agentur.de/
Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen	https://dkf-kda.de/
Informationsportal der Bundesregierung für Menschen mit Migrationshintergrund	https://www.make-it-in-germany.com/de/
The WHO Global CODE of Practice on the International Recruitment of Health Personnel	https://www.who.int/hrh/resources/guide/en/
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit/ Virtuelles Welcome Center	Internet: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite E-Mail: make-it-in-germany@arbeitsagentur.de

Quelle: IGES Institut

Abbildung 12: Der Weg nach Deutschland

Der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt

Visum- & Einreiseprozess für Zuwanderer aus Drittstaaten mit Visumpflicht



Diese Übersicht ist eine vereinfachte Darstellung des Visumverfahrens. Die dargelegten Schritte dienen ausschließlich der Übersichtlichkeit des Antragsverfahrens für Aufenthaltstitel. Weitere Details zum Visumverfahren und Informationen über wichtige Anlaufstellen erhalten Sie auf www.make-it-in-germany.com.

Quelle: Make it in Germany; Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2019 <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum/beantragung/visum-einreise/>

Beantragungsprozess Deutschland

Aufenthaltserlaubnis nach Einreise

Aufenthaltstitel entspricht dem im
Visum eingetragenen Einreisezweck

§ 18 Abs. 2, 18a, 18b Abs. 1 oder § 19c AufenthG

Aufenthaltserlaubnis zur Aufnahme
einer qualifizierten Beschäftigung

§ 18b Abs. 2 AufenthG

Blaue Karte EU

§ 16d AufenthG

Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der
Anerkennung ausländischer Berufs-
qualifikationen

§ 20 Abs.1 und 2 AufenthG Nach erfolgreicher Jobsuche - §§ 18 Abs. 2, 18a oder § 18b Abs.1 AufenthG

Aufenthaltserlaubnis zur
Aufnahme einer qualifizierten
Beschäftigung
§ 18b Abs. 2 AufenthG
Blaue Karte EU

§ 18d AufenthG

Aufenthaltserlaubnis zum
Zweck der Forschung

§ 21 AufenthG

Aufenthaltserlaubnis zur
Ausübung einer selbständigen
oder freiberuflichen Tätigkeit

§ 29 AufenthG

Aufenthaltserlaubnis zum Zweck
der Familienzusammenführung
von Ausländern

§ 30 AufenthG

Ehegattennachzug

§ 32 AufenthG

Kindernachzug

- Krankenversicherungsschutz ab der
Ankunft in Deutschland notwendig.

Einreise nach
Deutschland

Antragstellung
Aufenthalts-
erlaubnis

- Liste der erforderlichen Unterlagen für
Termin bei der Ausländerbehörde anfragen
- Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen:
Reisepass, Finanzierungsnachweis, Aus-
weisungsgrund
- Gebühren je nach Ort, Aufenthalts-
zweck und Dauer des Aufenthalts
unterschiedlich
- Gebühren für Aufenthaltserlaubnis können
bis zu 100€ betragen

A4 Kontaktstellen auf Landesebene

Tabelle 18: Kontaktstellen auf Landesebene

Bundesland	Weblink
<p>Baden-Württemberg</p> <p>Die Welcome Center in Baden-Württemberg beraten kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland und unterstützen die Personen mit Migrationshintergrund bei sämtlichen Fragen rund um die Themen „Arbeiten und Leben in Baden-Württemberg“. Für den Bereich Sozialwirtschaft gibt es ein eigenes landesweites Welcome Center.</p>	<p>https://www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/</p>
<p>Bayern</p> <p>Auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie „Work in Bavaria“ sind Informationen für Unternehmen zu finden.</p> <p>Über das MigraNET – IQ-Landesnetzwerk Bayern, wird u.a. ein „Unternehmenscoach für KMU im Bereich Internationale Arbeitskräfte“ als Ansprechperson für Fragen zur Verfügung gestellt.</p>	<p>https://www.work-in-bavaria.de/arbeitnehmer/arbeiten/</p> <p>https://www.migranet.org/angebote-zur-interkulturellen-oeffnung/unternehmenscoach-fuer-kmu</p>
<p>Berlin</p> <p>Die Website des Willkommenszentrums in Berlin stellt Informationen für Zuwanderer zur Verfügung. Zu finden sind Informationen und Links zu verschiedenen Themenbereichen wie z. B. Meldepflicht, Aufenthaltsrecht und zur Fragestellung: „Wo kann ich Deutsch lernen?“</p>	<p>https://www.berlin.de/willkommenszentrum/</p>
<p>Brandenburg</p> <p>Auf der Homepage des Fachkräfteportals Brandenburg finden sich mehrere weiterführende Links und Dokumente, allerdings richtet sich das Informationsangebot eher an Zugewanderte und weniger an Unternehmen.</p>	<p>https://www.fachkraefteportal-brandenburg.de/</p>
<p>Bremen</p> <p>Das Welcome Center der Universität Bremen stellt auf seiner Webpage Informationen und weiterführende Links zur Verfügung.</p> <p>Rund um die Thematik „Arbeiten und Leben in Bremen“ werden Angebote und weiterführende Informationen dargestellt. Eine „Arrival Checklist“, die auf einen Blick wichtige Aspekte im Zusammenhang mit der Ankunft in Bremen liefert, steht dort zur Verfügung (Stand Juli 2018).</p>	<p>Welcome Center: https://www.uni-bremen.de/research-alliance/welcome-center/</p> <p>Arrival Checklist: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/international/Welcome_Center/Downloadmaterial/Arrival_Checklist_July_2018.pdf.</p>
<p>Hamburg</p> <p>Unter diesem Link sind Informationen zum Aufenthalt mit Zweck der Erwerbstätigkeit des Welcome Portals Hamburg zu finden.</p>	<p>https://welcome.hamburg.de/erwerbstaetigkeit/</p>
<p>Hessen</p> <p>Das Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte (ZIP) Hessen ist eine Anlaufstelle für interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber/Träger und Einrichtungen sowie Pflegenden. Landesweit unterstützt werden die Aktivitäten zur Rekrutierung von internationalen Pflege- und Gesundheitsfachkräften.</p> <p>Hessen verfügt über ein eigenes Welcome Center.</p> <p>Informationen zur Thematik „Aufenthaltsurlaubnis zum Zweck der Beschäftigung beantragen“ finden sich auf der Service-Seite des Landes.</p>	<p>ZIP: https://www.zip-hessen.de/de</p> <p>Welcome Center: http://www.work-in-hessen.de/dynasite.cfm?dsmid=17829</p> <p>Service-Seite: https://service.hessen.de/html/Aufenthaltsurlaubnis-zum-Zweck-der-Beschaeftigung-beantragen-6347.htm</p>
<p>Mecklenburg-Vorpommern</p> <p>In Mecklenburg-Vorpommern existieren Welcome Center für verschiedene Regionen wie z. B. Vorpommern-Rügen.</p>	<p>https://www.vorpommern-sonnendeck.de/welcome-center-vorpommern-ruegen/unternehmensservice</p>
<p>Niedersachsen</p> <p>Über die Website des Landes Niedersachsen „Land mit Willkommenskultur“ finden sich neben allgemeinen Informationsangeboten auch Links zu den Welcome Centern in den Regionen.</p>	<p>https://www.nds.de/de/darum-niedersachsen/land-mit-willkommenskultur</p>

Bundesland	Weblink
<p>Nordrhein-Westfalen</p> <p>In Nordrhein-Westfalen existieren Welcome Center für einzelne Regionen wie z. B. in Essen.</p> <p>Nordrhein-Westfalen bietet als erstes Bundesland eine speziell für Geflüchtete entwickelte mehrsprachige App an. Mithilfe der App sollen Geflüchtete durch gezielte Informationen dabei unterstützt werden, in Nordrhein-Westfalen anzukommen, das Asylverfahren zu durchlaufen und in Deutschland zu leben.</p>	<p>https://www.essen.de/rathaus/aemter/ordner_33/buergeraemter/welcomecenter/welcomecenter_1.de.html</p> <p>Informationen zur App: https://www.land.nrw.de/welcome-nrw-die-fluechtlings-app-im-ueberblick</p>
<p>Rheinland-Pfalz</p> <p>Das Welcome Center in Rheinland-Pfalz bietet neben der Erstberatung von Unternehmen zur Gewinnung internationaler Fachkräfte auch eine Kontaktvermittlung zu beratenden Stellen für Unternehmen an.</p>	<p>https://welcomecenter.rlp.de/de/deutsch/unternehmen/</p>
<p>Saarland</p> <p>Auf der Homepage finden sich Rahmen der umfassenden Standortmarketing-Strategie von Landesregierung und IHK interessante Links und Ansprechpersonen auch für den Bereich der Integration in Gesundheitsfachberufe.</p>	<p>https://www.saaris.de/welcome-center/</p>
<p>Sachsen</p> <p>Sachsen stellt auf der Website „Willkommen in Sachsen“ neben Ansprechpersonen auch weitere Informationsmöglichkeiten und Dokumente zur Verfügung.</p>	<p>https://www.willkommen.sachsen.de/</p>
<p>Sachsen-Anhalt</p> <p>Die Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ Sachsen-Anhalts unterstützt und berät Fachkräfte, Unternehmen und neu Zugewanderte. Die Regionalberatungsstellen sind erster Ansprechpartner für Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt. Auf der Website sind viele weiterführende Links und Dokumente zur Willkommensbegleitung in Sachsen-Anhalt vorhanden.</p> <p>Weitere Informationen rund um die Thematik Welcome Center finden sich auch direkt auf der Homepage Welcome Center Sachsen-Anhalt als ein Angebot im Rahmen der Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“.</p>	<p>Initiative: https://www.fachkraft-im-fokus.de/</p> <p>Welcome Center: https://www.welcomecenter-sachsen-anhalt.de/home.html</p>
<p>Schleswig-Holstein</p> <p>Das IQ-Landesnetzwerk stellt neben Kontaktstellen zu Beratung mit unterschiedlichen Schwerpunkten auch konkrete Adressen von Flüchtlingsbeauftragten, Willkommenslotsen, Kreisausländerbehörden, Anerkennungsstellen, Koordinierungsstellen und Jobcentern in den einzelnen Regionen Schleswig-Holsteins bereit.</p>	<p>https://www.iq-netzwerk-sh.de</p>
<p>Thüringen</p> <p>Die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) als Welcome Center stellt für Thüringer Unternehmen und Fachkräfte eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um die Fachkräftegewinnung dar.</p> <p>Insbesondere zur Thematik Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund sind für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kostenlose Beratungsservices vorhanden.</p>	<p>ThAFF: https://www.thaff-thueringen.de/</p> <p>Beratungsservice: https://www.thaff-thueringen.de/beratung/arbeitgeber/internationale-fachkraefte</p>

A5 Informationsportale zur Thematik der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen in der Pflege

Zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten gibt es neben der Ausbildung in Deutschland auch die Möglichkeit der Anerkennung des im Heimatland erworbenen Abschlusses als Voraussetzung für die Berufszulassung in der Pflege. Aus den Erfahrungen der Modellprojekte in der Alten- und Krankenpflege geht hervor, dass sich für den Tätigkeitsbereich Pflege eine (erneute) Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund eher eignet als ein Anerkennungsverfahren, insb. für junge Menschen, die im Heimatland noch keine längere Berufserfahrung gesammelt haben. Da Ausbildung, Aufgaben und Inhalte der Tätigkeit von Pflegefachkräften in anderen Ländern deutlich von denen in Deutschland abweichen, dauern einerseits die Anerkennungsverfahren aufgrund von zu absolvierenden Ausgleichsmaßnahmen relativ lange (ein Jahr und länger), andererseits lässt sich im Verlauf einer Ausbildung eine bessere berufliche Sozialisation in der Pflege, wie sie hierzulande erbracht wird, erreichen. Dies wiederum fördert den langfristigen Verbleib der Migranten in der Pflegebranche.

Entsprechend dem WHO-Kodex zur Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften ist sorgfältig zu prüfen, ob die benötigten Pflegekräfte im Herkunftsland auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind oder auch dort bereits ein intensiver Wettbewerb um die Berufsgruppe besteht. Mit einigen Staaten hat Deutschland bilaterale Vermittlungsabsprachen für Pflegeberufe getroffen – mit Bosnien-Herzegowina, Kroatien, den Philippinen und Serbien. Im Rahmen des Projektes Triple Win vermitteln die ZAV und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Pflegefachkräfte aus diesen Ländern sowie aus Tunesien und eignen sich daher als Ansprechpartner für diese Herkunftsländer:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte>

Nachfolgend werden einige Portale für weitere Informationen zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse in Deutschland aufgelistet:

Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA)

Die von der Arbeitsgruppe 4 der KAP beschlossene Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) wird ab 1. Februar 2020 ihre Arbeit bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Bonn aufnehmen. Aufgabe der ZSBA wird es sein, das Anerkennungsverfahren transparenter und für den einzelnen Antragstellenden effizienter zu gestalten, Fachkräfte im Ausland vor ihrer Einreise nach Deutschland zur beruflichen Anerkennung zu beraten und das Anerkennungsverfahren zu begleiten.

Anerkennung in Deutschland

Auf der Website „Anerkennung in Deutschland“ können Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen klären, ob sie einen offiziellen Anerkennungsbescheid brauchen, um in ihrem Beruf in Deutschland arbeiten zu können:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/drittstaaten.php>

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)

Im Zusammenhang mit Genehmigungs- und Anerkennungsverfahren existieren bundeslandspezifische Unterschiede. Informationen zu den ausländischen Abschlüssen im Bereich der Heil- und Pflegeberufe sammelt die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB). Hier hat seit dem 1. September 2016 die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe in Bonn ihre Arbeit aufgenommen. Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise werden über die Datenbank anabin allen zuständigen Behörden zugänglich gemacht. Aufgrund der unterschiedlichen Anerkennungspraxis in den Bundesländern wurde die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe im Rahmen der KAP beauftragt, Länderdokumentationen über Abschlüsse in den Pflegeberufen in der Datenbank anabin zur Verfügung zu stellen.

<https://anabin.kmk.org/service/ueber-anabin.html>

<https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen.html>

A6 Glossar

DKF – Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen

Ziel des Kompetenzzentrums, das im Oktober 2019 vom Kuratorium Deutsche Altershilfe eingerichtet wurde, 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. Dazu gehören Instrumente der Qualitätssicherung im Rahmen von Anwerbungen und Vermittlungen dieser Personengruppe und auch Maßnahmen zur fachlichen, betrieblichen und sozialen Integration im Sinne eines guten Integrationsmanagements. (www.dkf-kda.de)

EFRE-Fördermittel

„Aufgabe des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) ist es, durch die Beseitigung von Ungleichheiten zwischen den verschiedenen Regionen den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in der Europäischen Union zu stärken“ (BMW [Bundesministerium für Wirtschaft und Energie] 2019). Dafür werden Fördermittel ausgegeben, die je nach Entwicklung der Region bis zu 85 % der Kosten decken. Schwerpunkte der Förderung sind u. a.:

- Forschung und Entwicklung sowie Innovation
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
- Erhaltung und Schutz der Umwelt sowie Förderung der Ressourceneffizienz
- Förderung der Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte
- Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und Diskriminierung
- Investitionen in Aus- und Weiterbildung

Die Investitionen werden – abhängig von der Regionenkategorie – auf vier Schlüsselprioritäten konzentriert: Innovation und Forschung, digitale Agenda, Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen und CO₂-arme Wirtschaft. Besonderes Gewicht legt der EFRE zudem auf die Förderung der nachhaltigen Stadtentwicklung.

IQ-Netzwerk

„Interkulturelle Kompetenz bei den Arbeitsmarktakteuren aufzubauen und zu verankern, ist nach wie vor ein zentrales Anliegen des Förderprogramms IQ.

Das in allen 16 Bundesländern mit etwa 380 Teilprojekten aktive Förderprogramm IQ hat sich in den vergangenen Jahren als wichtige Adresse für Zugewanderte und Geflüchtete erwiesen, die eine Arbeitsmarktintegration anstreben. Es wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).“ (IQ-Netzwerk 2019; www.netzwerk-iq.de)

KAP – Konzertierte Aktion Pflege

Das Ziel der Konzertierten Aktion Pflege ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Pflege. 2018 wurde diese gemeinsam durch das Bundesgesundheits-, das Bundesfamilien- und das Bundesarbeitsministerium ins Leben gerufen. Zusammen mit den Ländern, Pflegeberufs- und Pflegeberufsausbildungsverbänden, Verbänden der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, den Kirchen, Pflege- und Krankenkassen, Betroffenenverbänden, der Berufsgenossenschaft, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Sozialpartnern wurden fünf Arbeitsgruppen eingerichtet, um konkrete Schritte festzulegen:

- Arbeitsgruppe 1: Ausbildungsinitiative
- Arbeitsgruppe 2: Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- Arbeitsgruppe 3: Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung
- Arbeitsgruppe 4: Pflegekräfte aus dem Ausland
- Arbeitsgruppe 5: Entlohnungsbedingungen in der Pflege

Teilergebnisse der Arbeitsgruppen liegen bereits vor. (www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html)

KOFA

Das KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft

und Energie. Bei der Planung und Umsetzung unterstützt das KOFA insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen. Das Internetangebot gliedert sich in drei Bereiche: Fachkräfteengpässe verstehen – Personalarbeit analysieren – Mitarbeitende finden und binden. (www.kofa.de)

Onboarding-Zeit

Das Onboarding umfasst die Zeit der Ankunft der Auszubildenden aus ihrem Herkunftsland in Deutschland bis zur Ankunft in der schulischen und praktischen Ausbildung. Sie ist gleichzusetzen mit der Projektphase des Transfers nach Deutschland, siehe dazu auch Abschnitt 2.4.

Sprachtestanbieter mit Spezialisierung Pflege

Es gibt in Deutschland zwei anerkannte Sprachtestanbieter, die fachspezifische Sprachkenntnisse für Pflegeberufe auf einem fortgeschrittenen Sprachniveau (B2) anbieten – das Goethe-Institut und die telc g GmbH. Der **Goethe-Test PRO Pflege** besteht aus den Prüfungsteilen Lesen, Hören, Schreiben und Sprechen. Die Absolventen werden befähigt:

- relevante Textsorten mit berufssprachlichen und fachspezifischen Inhalten zu verstehen,
- Berichte und Nachrichten, die im Stil und Register dem Pflegekontext angemessen sind, verfassen zu können sowie
- über den eigenen Beruf zu sprechen, Patientengespräche zu führen, einen mündlichen Fallbericht vorzutragen und an einer Diskussion im Berufsalltag teilzunehmen, dazu Fragen zu stellen und beantworten zu können.

(www.goethe.de)

telc Deutsch B1·B2 Pflege ist eine fachsprachliche Prüfung für Pflegekräfte in der Alten- und Krankenpflege. Sie deckt bezüglich Lexik und grammatischer Strukturen den oberen Bereich von B1 und B2 ab. Die Prüfung wendet sich an Personen, die einen anerkannten Abschluss in einem Pflegeberuf haben und zur Ausübung dieses Berufes B1- oder B2-Kenntnisse der deutschen Sprache nachweisen müssen. (www.telc.net)

Triple-Win-Ansatz

„Das Projekt Triple Win widmet sich der Gewinnung qualifizierter Pflegefachkräfte aus Serbien, Bosnien-Herzegowina, von den Philippinen und aus Tunesien für Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege. Die beiden Träger des Projektes, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), tragen damit erfolgreich zur Fachkräftesicherung in der Pflege bei. Seit 2013 bereiten wir Pflegekräfte sprachlich und fachlich auf Deutschland vor, und vermitteln diese an Kliniken und Pflegeeinrichtungen“ (Bundesagentur für Arbeit 2019). (www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte)

Vorrangprüfung

Die so genannte Vorrangprüfung ist eine Regelung im Zustimmungsverfahren zur Arbeitserlaubnis, die unterschiedliche Ansprüche von Arbeitnehmergruppen auf Zulassung zu einer Beschäftigung oder der Aufnahme einer Berufsausbildung umsetzen soll.

Nach §§ 16a Abs. 1 i. V. m. 39 Abs. 3 AufenthG i. V. m. § 8 Abs. 1 BeschV ist eine Vorrangprüfung für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Berufsausbildung notwendig. Nach § 36 Abs. 2 S. 1 BeschV gilt die Zustimmung der BA als erteilt, wenn die BA der zuständigen Stelle nicht innerhalb von zwei Wochen ab Übermittlung der Zustimmungsanfrage mitteilt, dass die Informationen nicht ausreichen bzw. der Arbeitgeber Auskünfte schuldig ist. Im Falle des beschleunigten Fachkräfteverfahrens gem. § 81a Aufenthaltsgesetz, welches auch für § 16a gilt, verkürzt sich die Frist nach § 36 Abs. 2 S. 2 BeschV auf eine Woche.

ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich. (www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite)

Literaturverzeichnis

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge] (2015): *Bildung und Beruf in Deutschland. Eine Broschüre zu den rechtlichen Voraussetzungen des Aufenthalts für Drittstaatsangehörige*. Stand Januar 2015. Nürnberg: BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge].

Berger S & Dietz A (2016): *Handlungsempfehlung Vielfalt im Unternehmen/Diversity Management*. August 2016. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

BMWi [Bundesministerium für Wirtschaft und Energie] (2014): *Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten. Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft*. August 2014. Berlin: BMWi [Bundesministerium für Wirtschaft und Energie].

BMWi [Bundesministerium für Wirtschaft und Energie] (2019): *Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) (2014–2020)*. Berlin: BMWi [Bundesministerium für Wirtschaft und Energie]. <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=2650> [Abruf am: 27.11.2019].

Bundesagentur für Arbeit (2019): *Über Triple Win. Informationen über das Projekt Triple Win – Pflegekräfte*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533715565324> [Abruf am: 27.11.2019].

Brodbeck FC (2016): *Ergebnisse der GLOBE-Studie*. In: Brodbeck FC, Kirchner E & Woschée R: *Internationale Führung: Das GLOBE-Brevier in der Praxis*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 87–165.

Dietz A, Metzler C & Werner D (2016): *Handlungsempfehlung: Willkommenskultur im Unternehmen*. August 2016. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Goethe-Institut (o. J.): *Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, lehren, beurteilen*. München: Goethe-Institut. <https://www.goethe.de/Z/50/commeuro/303.htm> [Abruf am: 29.11.2019].

IQ-Netzwerk (2019): *Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“*. Köln: IQ Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ), ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH. <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht.html> [Abruf am: 27.11.2019].

Kappel I, Kuhlmann J, von Oswald A, Koßler A & Kaplon A (2019): *Praxishandbuch: Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung. Grundlagen, Praxis, Ausblick*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit: ZAV [Zentrale Auslands- und Fachvermittlung].

KOFA [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung] (o. J.): *Checkliste: Umsetzung von Diversity-Management-Maßnahmen*. Köln: KOFA [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung].

Körbel M & Stoewe K (2016): *Handlungsempfehlung: Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen*. Dezember 2016. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2009): *Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen. Prozesskette für eine (berufliche) Integration*. April 2009. Köln: IQ Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ), ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH.

Peters V, Hofmann E, Braeseke G, Keller K, Stöcker G, Schneider M, Ozvatic KV, Siebold A & Siebold E (2016): *Handlungsempfehlungen für die Fachkräftegewinnung in der Altenpflege*. Auszug aus der Studie „Begleitung des Pilotprojekts Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“. 18. Mai 2016. Berlin: BMWi [Bundesministerium für Wirtschaft und Energie].

Philipp E & Hasse S (2017): *Fachkräftesicherung durch internationale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in meinem Betrieb – Wie geht das?* Eine Infobroschüre für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Personalverantwortliche in kleinen und mittelständischen Unternehmen. 8. überarbeitete Auflage. November 2017. Köln: ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH.

Pütz R, Kontos M, Larsen C, Rand S & Roukonen-Engler M-K (2019): *Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland.* Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. (416. Band der Reihe Study). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

