

Internationales Recruiting in der Pflege

## **Fachkräfte gewinnen und nachhaltig integrieren**

How-to-Guide mit  
Praxisbeispielen

# Inhalte

Vorwort .....	3
1 Arbeitsmarkt und internationale Fachkräfte in Deutschland: Status quo .....	4
2 Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen .....	6
3 Make or Buy? – Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung im Ausland .....	8
4 Der Prozess und seine Erfolgsfaktoren im Überblick .....	10
5 Integration endet nicht mit Dienstschluss – Interview mit Simone Ludl .....	14
6 Best Practices .....	16
6.1 AWO Unterfranken .....	18
6.2 Klinikum Nürnberg .....	20
6.3 Victor`s Group .....	22
7 Weiterführende Informationsangebote .....	24
8 Wichtige Begriffe – Glossar .....	25
Quellen .....	26
Kontakt/Impressum .....	27



# Vorwort

## Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Deutschland ist auf die Einwanderung von Fachkräften dringend angewiesen. Insbesondere in der Kranken- und Altenpflege entwickelt sich die Personalsituation höchst besorgniserregend, das belegen Studien regelmäßig und ist nicht neu.

Viele Arbeitgeber im Gesundheits- und Pflegebereich sind Pioniere und bereits seit einigen Jahren sehr aktiv im internationalen Recruiting. Die Suche und Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland ist jedoch mit einigem Aufwand verbunden. Umso wichtiger ist es, dass sie in ihrer neuen Heimat gut ankommen und auch bleiben.

Deutschland ist für internationale Fachkräfte ein attraktives Ziel. Fakt ist aber auch, dass wir bei der Fachkräftegewinnung weltweit mit anderen Ländern konkurrieren. Insofern können wir es uns nicht leisten, dass es internationalen Fachkräften schwerfällt, sich zu orientieren oder sie sich nicht willkommen fühlen. Eine Untersuchung des Tübinger Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung hat ergeben, dass hoch qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten hierzulande schon Diskriminierung erfahren haben – ein Drittel davon im Arbeitsleben.

Die gesamtgesellschaftliche Stimmung können Arbeitgeber schwer beeinflussen. Die vielbeschworene Willkommenskultur im Arbeitsumfeld hingegen schon. Es sind viele kleine Bausteine, die dazu beitragen, dass sich internationale Pflegefachkräfte wohlfühlen. Im vorliegenden Whitepaper finden Sie Anregungen und Tipps, wie der Prozess von der Rekrutierung bis zur Integration wertschätzend gestaltet werden kann. Zusätzlich ermöglichen drei Arbeitgeber einen Blick hinter die Kulissen und berichten von ihren Erfahrungen, wofür wir an dieser Stelle herzlich danken.

Nur wenn Fachkräfte sich beruflich sowie sozial integrieren und bleiben, macht sich die Investition bezahlt. Mehr noch, zufriedene Beschäftigte rühren die Werbetrommel für ihren Arbeitgeber, im Sinne des Employer Brandings – ob im In- oder Ausland.

Wir wünschen Ihnen viel Gewinn beim Lesen!

**Yvonne Bolach und Katrin Haupt**

Geschäftsführerinnen der  
DEKRA Expert Migration GmbH

# 1 Arbeitsmarkt und internationale Fachkräfte in Deutschland

## Status quo



**1,7 Mio. Pflegekräfte** waren 2022 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Anteil internationaler Pflegekräfte betrug 14 %. Zum Vergleich: 2017 lag er bei 8 %. [1]



**> 280.000 Pflegekräfte** werden bis 2049 fehlen; der Mitarbeiterbedarf in der Pflege wird voraussichtlich um mehr als ein Drittel auf 2,15 Mio. steigen. [2]



**4,96 Mio. Pflegebedürftige** wurden 2021 ambulant oder stationär gepflegt. Im Jahr 2011 lag die Zahl noch bei 2,5 Mio. [3]



**65 % der Krankenhäuser** sehen die Anwerbung von Pflegefachpersonal aus dem Ausland als probate Maßnahme gegen unbesetzte Stellen. [5]



**+ 37 %** auf rd. 6,8 Mio. wird die Zahl pflegebedürftiger Menschen bis 2055 steigen; im Jahr 2035 werden bereits 5,6 Mio. erreicht (+14 %). [4]



**94 % der Allgemeinkrankenhäuser** können offene Stellen auf den Stationen nicht besetzen; durchschnittlich sind 16 Vollkraftstellen für examiniertes Personal auf Allgemeinstationen unbesetzt. [5]



**52.300 ausländische Berufsabschlüsse** wurden 2022 anerkannt (+11 % ggb. 2021). Zwei Drittel davon entfallen auf medizinische Gesundheitsberufe. [6]



**96 %** der Anträge auf berufliche Anerkennung wurden positiv beschieden, am häufigsten bei Gesundheits- und Krankenpfleger/innen. Die meisten Anträge kamen aus Drittstaaten. [6]



**47 %** von Fachkräften unterschiedlicher Berufe denken, ihr Arbeitgeber sei eher oder gar nicht darauf vorbereitet, internationale Fachkräfte aufzunehmen. [9]



**Überdurchschnittlich vergütet** sind die Ausbildungsberufe in der Kranken- und Altenpflege (Ø 2023: 4.067 bzw. 3.920 Euro) [8]



**Verständigungsprobleme** halten drei Viertel der Fachkräfte für das größte Hemmnis bei der Integration internationaler Fachkräfte; am relevantesten sind Sprachbarrieren demzufolge mit 84 % in der Pflegebranche. [9]



**+ 3 %** betrug 2023 die Zahl neuer Ausbildungsverträge im Beruf Pflegefachfrau/-mann (auf 53.900); insgesamt befinden sich 147.000 Personen in der Ausbildung. [7]



**84 %** der Arbeitgeber in KMU sind der Ansicht, ausländische Fachkräfte bereicherten das Unternehmen. [10]



**Gesundheits- und Krankenpfleger/innen** stehen an zweiter Stelle der Top-Ten Berufe im Jahr 2023; Altenpfleger/innen befanden sich auf Platz 19. [11]



**Gesundheits- und Pflegeberufe** hatten 2023 den höchsten Anteil am Stellenmarkt (8,9 %). [11]

# 2 Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

## Die gesetzlichen Rahmenbedingungen

**Deutschland ist auf die Zuwanderung qualifizierter Menschen angewiesen. Viele Arbeitgeber zögern jedoch, im Ausland auf Mitarbeitersuche zu gehen. Sie befürchten hohe bürokratische Hürden und sind unsicher, was rechtliche Vorgaben und die Anerkennung internationaler Berufsabschlüsse betrifft.**

In den reglementierten Berufen der Kranken- und Altenpflege sind die fachlichen und sprachlichen Anforderungen zu Recht hoch. Fachkräfte aus EU-Mitgliedsstaaten sind inländischen Beschäftigten gleichgestellt. Arbeitgeber, die planen, Pflegekräfte in Drittstaaten zu rekrutieren, sollten sich vorab mit den gesetzlichen Bestimmungen befassen, die für die Berufsanerkennung oder den Aufenthalt in reglementierten Berufen gelten.

Im Juni 2023 hat der Bundestag das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beschlossen, um die Zuwanderung von Fachkräften auch aus Nicht-EU-Ländern zu erleichtern. Sie sollen zukünftig einfacher in Deutschland arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren können. Die Änderungen treten schrittweise in Kraft.

### Was bleibt gleich, was ändert sich? – Ein kurzer Überblick\*

#### GLEICH bleibt ...

##### > **Uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit**

Pflegefachkräfte, mit Ausbildung in einem EU-Staat, dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, werden automatisch anerkannt. Auch sie müssen bei der zuständigen Stelle einen Antrag auf berufliche Anerkennung stellen. Die Prüfung der Gleichwertigkeit entfällt jedoch.

##### > **Berufsabschlüsse aus Drittstaaten**

Pflegefachkräfte aus Drittstaaten benötigen grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, z. B. ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis, der eine Beschäftigung erlaubt.



Berufsabschlüsse aus Drittstaaten fallen immer unter die Einzelfallprüfung, d. h. es wird geprüft, ob er gegenüber der deutschen Ausbildung relevante Unterschiede aufweist. Vorhandene Berufserfahrungen oder spezielle Kenntnisse fließen in die Bewertung ein. Am Ende des Anerkennungsverfahrens der ausländischen Berufsqualifikation steht entweder die volle Anerkennung des Abschlusses oder die Teilanerkennung, wenn zwischen der ausländischen und deutschen Berufsausbildung wesentliche Unterschiede festgestellt werden.

Im Fall der Teilanerkennung erhalten die Pflegefachkräfte einen Defizitbescheid, der die Maßnahmen enthält, die sie noch benötigen, um die volle Anerkennung ihres Berufsabschlusses zu bekommen. Antragsteller haben dann die Wahl, ob sie fehlende Kenntnisse über einen Anpassungslehrgang oder eine Kenntnisprüfung nachweisen. Darüber hinaus müssen Pflegefachkräfte Deutschkenntnisse auf Niveau B1 oder B2 nach dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) vorweisen können.

*\*Dieser Überblick ersetzt nicht eine individuelle Rechtsberatung*

### NEU ist ...

Die meisten Erleichterungen im reformierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz betreffen Jobinteressierte mit nicht-reglementierten sowie akademischen Berufen. So beispielsweise Erleichterungen bei der Einwanderung von Akademikern mit der Blauen Karte EU, bei denen u. a. die Einkommensgrenzen gesenkt oder die Liste der Berufe erweitert wurde.

Bei reglementierten Berufen bleibt das Anerkennungsverfahren bestehen. Neu ist jedoch der Zeitpunkt, zu dem Pflegefachkräfte ihre Berufsankennung beantragen können. Bislang mussten sie den Prozess im Heimatland anstoßen und durchlaufen. Nun gibt es zwei weitere Möglichkeiten:

#### > **Anerkennungspartnerschaft**

Seit dem 1. März 2024 kann das gesamte Anerkennungsverfahren im Rahmen einer sogenannten „Anerkennungspartnerschaft“ in Deutschland durchgeführt werden. Voraussetzung hierfür ist ein konkretes Arbeitsplatzangebot. Arbeitnehmende und Arbeitgeber schließen dabei eine Vereinbarung, mit der sie sich verpflichten, das Anerkennungsverfahren und die mögliche Qualifizierung zeitnah nach der Einreise zu beginnen.

#### > **Chancenkarte**

Mit der Chancenkarte können Fachkräfte aus Drittstaaten zeitlich befristet einwandern, um einen Arbeitsplatz zu suchen. Ab 1. Juni 2024 ist es möglich, eine Chancenkarte zu beantragen, die auf einem Punktesystem basiert. Für Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter oder Deutschlandbezug gibt es Punkte. Interessierte müssen mindestens sechs Punkte erreichen und eine im Herkunftsland staatlich anerkannte, mindestens zweijährige, Berufsausbildung nachweisen. Die Chancenkarte wird für maximal ein Jahr erteilt; in der Zeit dürfen die Inhaber eine zweiwöchige Probearbeit

oder eine Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche aufnehmen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Frist einmalig um zwei Jahre verlängert werden.

## Fördermöglichkeiten für die Qualifizierung von Pflegekräften

Die theoretische und praktische Vorbereitung der internationalen Pflegekräfte auf die Prüfung ist durch die Bundesagentur für Arbeit förderfähig. Das Qualifizierungschancengesetz bietet finanzielle Unterstützung für Weiterbildungen in Vorbereitung auf die Fachkenntnisprüfung bzw. die Anpassungsqualifizierung. Voraussetzung: Die Weiterbildung muss mehr als 120 Stunden umfassen und durch einen zertifizierten Träger nach AZAV durchgeführt werden.

Für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme können Arbeitgeber einen Entgeltzuschuss beantragen. Die Höhe richtet sich nach der Größe des Unternehmens.

Weitere Informationen finden Sie hier:



[www.dekra-akademie.de/foerderprogramme/qualifizierungschancengesetz](http://www.dekra-akademie.de/foerderprogramme/qualifizierungschancengesetz)

## 3 Make or Buy?

### Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung im Ausland

Arbeitgeber der Akut- und Langzeitversorgung können sich selbst auf die Personalsuche auf internationalen Bewerbermärkten begeben oder spezialisierte Dienstleister hinzuzuziehen. In beiden Fällen müssen sie den Recruiting- und Integrationsprozess gut vorbereiten. Der folgende Überblick zeigt die Unterschiede und mit welchen Themen sich Arbeitgeber im Vorfeld auseinandersetzen sollten.

Dienstleister	Intern
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kennt Länder und Bewerbermärkte</li> <li>&gt; Kennt Behörden und Ansprechpartner</li> <li>&gt; Kennt Bestimmungen zur Anerkennung</li> <li>&gt; Verfügt über Ressourcen und Netzwerke</li> <li>&gt; Vermittlungs- und Qualifizierungskosten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Keine externen Kosten für die Rekrutierung</li> <li>&gt; Hoher zeitlicher und organisatorischer Aufwand</li> <li>&gt; Risiko von Verfahrensfehlern</li> </ul>
Auseinandersetzung mit ...	
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Seriosität, Transparenz?</li> <li>&gt; Erfahrung und Referenzen?</li> <li>&gt; Infrastruktur und Netzwerken vor Ort?</li> <li>&gt; Service: Nur Rekrutierung oder auch Qualifizierung?</li> <li>&gt; Aufgabenteilung?</li> <li>&gt; Wie werden Pflegekräfte gewonnen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Interne Ressourcen (personell, zeitlich)?</li> <li>&gt; Internationale Erfahrung des Recruiting-Teams?</li> <li>&gt; Erfahrung mit juristischen und Verfahrens-Themen?</li> <li>&gt; Erfahrung bei der Abstimmung mit Behörden?</li> <li>&gt; Kenntnis über Bildungssysteme der Zielländer?</li> </ul>

**Unabhängig davon, welchen Weg sie wählen,** müssen Arbeitgeber bestimmte interne Strukturen und Prozesse entwickeln und aufbauen. Zum Beispiel:

- > Mitarbeitende als Ansprechpersonen und zur Koordination des Dienstleisters benennen
- > Konzept zur Definition der Prozesse, Zuständigkeiten, Zielländer
- > Onboarding- und Integrations-Konzept entwickeln
- > Etablieren eines Integrationsmanagements
- > Interne Vernetzung mit den Standorten, Beratung und Unterstützung





## Wussten Sie ...

**dass es ethische Standards im internationalen Recruiting gibt?**

Um eine faire Praxis sicherzustellen, hat die WHO einen Code of Practice entwickelt und eine Liste mit Ländern definiert, in denen selbst ein kritischer Mangel an Gesundheits- und Pflegepersonal herrscht und nicht aktiv rekrutiert werden sollte. Deutschland hat die Empfehlung in seine Gesetzgebung übernommen und privatwirtschaftlichen Organisationen verboten, dort zu rekrutieren. Auch die International Labour Organization (ILO) hat hierzu Richtlinien entwickelt.

# 4 Der Prozess und seine Erfolgsfaktoren

## Überblick

Die eigentliche Rekrutierung ist nur ein Schritt innerhalb einer längeren Prozesskette. Ein gutes Stück Arbeit beginnt schon vor dem eigentlichen Startschuss und endet einige Zeit nach Ankunft der Pflegekräfte. Die einzelnen Schritte im Überblick:

Schritt 1: Die Basis schaffen	Schritt 2: Die Suche
<p>Je sorgfältiger das internationale Recruiting im Vorfeld geplant wird, desto reibungsfreier und erfolgreicher ist der gesamte Prozess. Zeit, die Arbeitgeber hier investieren, zahlt sich später aus und verhindert unangenehme Überraschungen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; <b>Lernen von anderen</b> Sammeln Sie Informationen und tauschen Sie sich mit Kollegen aus, die schon Erfahrung mit internationalem Recruiting haben.</li><li>&gt; <b>Klare Rollenverteilung</b> Planen Sie den Prozess und die Maßnahmen sorgfältig; benennen Sie konkrete Aufgaben und Verantwortliche.</li><li>&gt; <b>Wissen, mit wem man es zu tun hat</b> Befassen Sie sich mit den Zielländern, Bildungssystemen und Spezifika der Ausbildung.</li><li>&gt; <b>Auf Stand bringen</b> Planen Sie, wie möglicherweise fehlende Qualifikationen der Pflegekräfte ausgeglichen werden sollen.</li><li>&gt; <b>Teamarbeit</b> Binden Sie die Führungskräfte an den Standorten oder der Stationen ein.</li><li>&gt; <b>Mit Plan an Bord holen</b> Entwickeln Sie konkrete Onboarding- und Integrationskonzepte; bilden Sie Integrationsmanager und Mentoren aus.</li><li>&gt; <b>Verständnis aufbauen</b> Bereiten Sie die Teams auf die internationalen Fachkräfte vor, bieten Sie interkulturelle Trainings an.</li></ul>	<p>Bei der Entscheidung, in ein fremdes Land zu gehen, ist die Unsicherheit von Jobsuchenden groß. Größtmögliche Transparenz und relevante Informationen helfen dabei, sie abzubauen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; <b>Transparenz schaffen</b> Beschreiben Sie in den Stellenangeboten konkret die Aufgaben und Anforderungen, aber auch, mit welcher Unterstützung Pflegekräfte rechnen können.</li><li>&gt; <b>Sprache der Bewerbenden sprechen</b> Verfassen Sie Stellenangebote und Informationsmaterial in der jeweiligen Landessprache.</li><li>&gt; <b>Auf vielen Wegen</b> Posten Sie Stellenangebote in Online-Jobbörsen im Zielland, über Social Media und in offiziellen Portalen, sofern nicht ein Projektpartner diese Aufgabe übernimmt.</li><li>&gt; <b>Internationalität zeigen</b> Richten Sie auf Ihrer Karriere-Website einen internationalen Informationsbereich ein.</li><li>&gt; <b>Interne Expertise identifizieren</b> Binden Sie Mitarbeitende aus den Zielländern ein und nutzen deren Erfahrungen und Netzwerke.</li></ul>

### Schritt 3: Kennenlernen und Auswahl

Die Auswahl internationaler Fachkräfte unterscheidet sich vom gewohnten Recruiting in Deutschland. Offenheit und Empathie machen den Auswahl- und Entscheidungsprozess für alle Beteiligten einfacher.

- > **Anderen Blickwinkel einnehmen**  
Konzentrieren Sie sich nicht nur auf Ihre Erwartungen, sondern auch auf die der internationalen Pflegekräfte: Warum möchten sie in Deutschland arbeiten, was erwarten sie und kann ich das bieten?
- > **Sichvorstellen**  
Bereiten Sie aussagekräftiges Informationsmaterial vor. Neben Informationen zu sich als Arbeitgeber umfasst es Wissenswertes zu Prozess, Arbeitsstelle, Team, Region sowie die Arbeit in Deutschland.
- > **Erwartungen abgleichen**  
Kommunizieren Sie Ihre Erwartungen, aber fragen Sie auch nach den Wünschen der Pflegekräfte. Gleichen Sie ab, ob die der Pflegekräfte realistisch sind. Steuern Sie bei Bedarf nach und informieren offen über die Rahmenbedingungen.
- > **Verständlichkeit schafft Vertrauen**  
Übersetzen Sie wichtige Informationen, wie Verträge oder Dokumente, in die jeweilige Landessprache.
- > **Verlässlichkeit zeigt Wertschätzung**  
Behalten Sie vorgegebene oder vereinbarte Fristen im Blick und halten Sie sie ein.

### Schritt 4: Preboarding – In Kontakt bleiben

Zwischen dem ersten Gespräch und der Ankunft in Deutschland vergeht oft einige Zeit. Wer in dieser Phase den Kontakt zu den zukünftigen Mitarbeitenden hält, minimiert Absprünge und vertieft die Bindung schon vor dem Arbeitsbeginn.

- > **Let`s keep in touch**  
Entwickeln Sie eine Preboarding-Strategie mit Maßnahmen, wie regelmäßige Online-Meetings, Newsletters oder kurze Trainings.
- > **Passendes Umfeld wählen**  
Berücksichtigen Sie bei der Zuweisung auf Standorte nach Möglichkeit persönliche Interessen und Lebensumstände der Menschen.
- > **Home is where the heart is**  
Beziehen Sie Lebenspartner in die Planung ein, zum Beispiel indem Sie Kontakt zu möglichen Arbeitgebern herstellen.

## Überblick (Fortsetzung)

### Schritt 5: Onboarding – An Bord holen und integrieren

Es ist schwer, sich in einem neuen Land, einer fremden Sprache und Kultur sowie einem ungewohnten Arbeitsplatz zurechtzufinden. Hierbei benötigen die Pflegekräfte eine intensive Unterstützung und Begleitung.

> **Guideline für den Start**

Bereiten Sie eine Willkommensmappe mit allen relevanten Informationen vor – von wichtigen Adressen, über das Thema Bankkonto oder Führerschein bis hin zu Vereinen und Freizeitmöglichkeiten.

> **Unterstützen mit Plan**

Ein Integrationsplan legt fest, wie die erste Zeit gestaltet sein soll und wie die fachliche und soziale Integration vereinfacht wird.

> **Erste Schritte begleiten**

Benennen Sie Integrationsmanager und Mentoren, die die Maßnahmen im Blick haben und internationale Mitarbeitende unterstützend begleiten.

> **Gemeinsame Erfahrung verbindet**

Binden Sie internationale Mitarbeitende ein, die schon länger bei Ihnen arbeiten. Sie können sich am besten in die neuen Pflegekräfte einfühlen und wissen, worauf es zu Beginn ankommt.

> **Im Gespräch bleiben**

Suchen Sie regelmäßig den Kontakt und stellen Sie sicher, dass die neuen Pflegekräfte wertschätzendes Feedback von den Vorgesetzten erhalten.

> **Hand in Hand arbeiten**

Sorgen Sie für eine enge Abstimmung zwischen HR- und Fachabteilung bzw. Einrichtung. Unterstützen Sie die Kollegen vor Ort.

> **Willkommenskultur betrifft alle**

Gegenseitige Offenheit, Respekt und Freundlichkeit ist nicht Sache Einzelner oder „Beauftragter“. Bereiten Sie Führungskräfte und Stammebelegschaft vor.

> **Spezielle Wünsche berücksichtigen**

Internationale Pflegekräfte haben unter Umständen spezielle Urlaubswünsche, um ins Heimatland zu reisen oder typische Festtage ihrer Kultur zu feiern. Diese soweit möglich zu berücksichtigen zeugt von Respekt.



## **Internationales Recruiting ganz konkret**

Erfahrungen und Learnings aus Dienstleister- und Arbeit-  
gebersicht.

# 5 Integration endet nicht mit Dienstschluss

## Häufig gestellte Fragen

Pflegekräfte im Ausland zu rekrutieren, ist komplex und erfordert eine gewisse Geduld. Nicht jedes Detail ist bis ins Kleinste planbar, aber wer sich darauf einlässt, wird mit motivierten und engagierten Pflegefachkräften belohnt. Simone Ludl, Vertriebsleiterin bei DEKRA Expert Migration beantwortet häufig gestellte Fragen.

### Ab welcher Größe lohnt sich internationales Recruiting?

Arbeitgeber sollten schon eine gewisse Größe haben, um ausreichend interne Ressourcen bereitstellen zu können. Es ist ja nicht damit getan, die Pflegekräfte zu rekrutieren. Das Onboarding spielt eine entscheidende Rolle, ob Pflegekräfte bleiben. Arbeitgeber müssen ihre Integration sorgfältig vorbereiten, Verantwortliche benennen und sie bei alltäglichen Dingen unterstützen. Im Klinikbereich fangen Häuser meistens ab einer Größe von 200 Betten über die internationale Rekrutierung nachzudenken.

### Welches ist die ideale Anzahl?

Das hängt vom Bedarf ab. Wir empfehlen aber, mindestens fünf Pflegekräfte aus einem Land zu rekrutieren. Aus zwei Gründen: Die Menschen entscheiden sich, ihre Familie und ihr soziales Umfeld zu verlassen, was enorme psychisch-mentale Stärke erfordert. Wenn sie diesen Schritt zusammen mit Landsleuten machen, die sie schon vom Sprachkurs kennen, hilft das sehr. Ich gehe sogar so weit, zu sagen, es ist mit ein Erfolgsgarant fürs Ankommen.

### Wie überzeugen Sie Pflegekräfte auch von der Altenpflege?

In der Tat, in den Drittländern gibt es keine stationäre Altenpflege wie bei uns. Wir informieren die Pflegekräfte schon am Anfang intensiv über diese Möglichkeit. Bei der Entscheidung für oder gegen die Altenpflege geht es ihnen dann in erster Linie um die Tätigkeit an sich. Nicht jedem liegt es, Menschen lange zu begleiten und

keine Heilung zu sehen. Und natürlich gibt es das Thema der Grundpflege, auf das wir Kandidatinnen und Kandidaten schon in der Heimat vorbereiten. Alle absolvieren 80 Stunden Grundpflege, egal, in welchem Bereich sie später arbeiten.

Mittlerweile haben wir viele Fachkräfte in Einrichtungen der Altenpflege integriert, die ihren Freunden in der Heimat von ihrer Arbeit erzählen. Immer öfter sagen Interessierte sofort, dass sie zu einem bestimmten Träger möchten, weil es dort offensichtlich ein tolles Arbeitsklima und beim Einstieg viel Unterstützung gibt. Das zeigt einmal mehr, wie wichtig das Onboarding ist.

### Wann lernen sich Arbeitgeber und Pflegekräfte kennen?

Alle Bewerbenden durchlaufen bei uns ein mehrstufiges Assessment und ein Profiling. Anhand der Anforderungen der Arbeitgeber wählen wir Pflegekräfte mit den passenden Profilen aus. In einer Informationsveranstaltung stellen sich die Arbeitgeber zunächst vor. Die Interviews finden dann vor Ort oder online statt. Für manche Recruiter sind die Gespräche eine Umstellung. Das fängt bei der Sprache an, die die Pflegekräfte zu diesem Zeitpunkt meistens auf Niveau B1, aber noch nicht routiniert, beherrschen. Die Gesprächspartner müssen offen und bereit sein, sich wertschätzend auf das Potenzial der Menschen einzulassen.

## Wie lange dauert es, bis die Pflegekräfte in Deutschland ankommen?

Das ist eine berechtigte, aber schwierige Frage. Selbst bei optimalen Prozessen und langjähriger Erfahrung gibt es Unsicherheitsfaktoren, die sich nicht beeinflussen lassen. Das fängt beim Spracherwerb an: Manche lernen schneller, manche langsamer. Auch von der Organisation der erforderlichen Dokumente bis zur Bewilligung des Visums gibt es Unwägbarkeiten. Der Wunsch nach Planbarkeit seitens der Arbeitgeber ist verständlich und natürlich gibt es einen zeitlichen Rahmen von etwa 12 bis 18 Monaten, je nach Dienstleistungsvertrag. Da wir mit Kunden langfristig zusammenarbeiten, etabliert sich eine gewisse „Pipeline“ an Kandidaten, die sich dann in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen einpendelt.

## Sind die Arbeitgeber im Onboarding professionell aufgestellt?

Von mir aus könnten manche noch einen Zahn zulegen. In den letzten zehn Jahren hat sich unglaublich viel getan, aber ich bin immer wieder überrascht, dass noch nicht jeder Träger ein Integrationskonzept hat. Es gibt zwar fachliche Einarbeitungskonzepte, aber Integration ist ja viel mehr. Es bedeutet auch, Mitarbeitende dabei zu

unterstützen, im Team, im Haus und im sozialen Umfeld anzukommen. Und da ist durchaus noch Luft nach oben. Auch das Preboarding wird oft unterschätzt. Es vergeht ja einige Zeit vom Vorstellungsgespräch bis zur Einreise ins Land. In dieser kritischen Phase halten wir den Kontakt zu den Pflegekräften. Mit einem Preboarding-Konzept, das auch Maßnahmen wie Online-Meetings oder Newsletter beinhaltet, stärken Arbeitgeber die Bindung an die zukünftigen Mitarbeitenden.

## Was ist Ihnen beim Recruiting im Ausland wichtig?

Fairness. Das bedeutet für mich, maximal transparent zu sein. Pflegekräfte müssen wissen, was sie erwartet, um sich mit einem guten Gefühl auf ein Arbeitsplatzangebot einlassen zu können. Dafür benötigen sie Informationen, auch über die Hard facts hinaus. Bewerbende interessieren sich zum Beispiel dafür, welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung es gibt oder wie sie am Anfang unterstützt werden. Eine faire Anwerbung ist für mich immer verbunden mit maximaler Transparenz zwischen allen Beteiligten.

"Pflegekräfte müssen wissen, was sie erwartet, um sich mit einem guten Gefühl auf ein Arbeitsplatzangebot einlassen zu können"

Simone Ludl  
Leitung Vertrieb und Business Development, DEKRA Expert Migration



## 6 Best Practices

**Arbeitgeber aus dem  
Pflegebereich berichten**





## 6.1 Best Practice: AWO Unterfranken

### Der Start entscheidet über den Erfolg

Der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Unterfranken (AWO) betreibt 26 Altenpflege-Einrichtungen sowie eine auf Geriatrie spezialisierte Klinik. Wie anderen fällt es auch der AWO Unterfranken schwer, in Deutschland genügend Pflegekräfte zu finden. Seit 2018 versucht Konzernpersonalleiter Dominik Roth sein Glück auch jenseits der Landesgrenzen. Mit Erfolg: Jährlich gewinnt er in Drittstaaten etwa 40 hoch motivierte Pflegekräfte auf diesem Weg. Wie er die Menschen an Bord holt und welche Faktoren über eine erfolgreiche Integration entscheiden.

Den ersten Berührungspunkt mit internationalem Recruiting hatte Dominik Roth 2018, als ihm ein Thüringer Kollege von seinen guten Erfahrungen erzählte. Schnell stand für ihn fest, in Unterfranken ebenfalls einen Versuch zu wagen. Heute liegt ein Schwerpunkt seiner Recruiting-Aktivitäten auf Albanien und dem Kosovo. Die Suche und Qualifizierung übernimmt das Team von DEKRA Expert Migration in enger Abstimmung mit dem AWO-Team.

#### Persönliche Auswahlgespräche

Roth versucht, pro Durchgang 15 – 20 Pflegekräfte zu gewinnen. „Das ist eine Assessment-Größe, die man seriös und professionell durchführen kann.“ Er und sein Team bevorzugen persönliche Auswahlgespräche. Sie finden in Albaniens Hauptstadt Tirana statt, nur zwei Flugstunden von Frankfurt entfernt.

Mit dabei ist immer auch ein Pflegewissenschaftler. Er kann besser einschätzen, ob die Fachkräfte eine Affinität zur Altenpflege haben und verstehen, was Pflege in Deutschland bedeutet. Anhand von Fallbeispielen werden auch gewisse Fachkenntnisse geprüft. Für Details steht bei Bedarf eine Übersetzungshilfe bereit. Häufiger ist sie nicht nötig, weil die Bewerbenden oft bereits mit soliden Deutschkenntnissen überraschen. „Es gibt tolle Geschichten, wie die Pflegekräfte ihre Fachsprache vertieft haben,“ erzählt er und lacht. „Oft schauen sie intensiv deutsche Arztserien an. Dadurch können sie schon auf einiges medizinisches und pflegerisches Vokabular in deutscher Sprache zurückgreifen.“

#### Integrationsbegleitung für einen guten Auftakt

Von einem guten Start in Deutschland hängt viel ab. In Unterfranken hat die AWO zwei deutsch-kosovarische Integrationsbegleiter eingestellt. Beide sind albanische Muttersprachler und sprechen zugleich perfekt Deutsch.

Sie sind in beiden Welten zu Hause und stehen den Fachkräften in der kritischen Anfangszeit kompetent zur Seite.

Schon vor der Einreise nach Deutschland haben die Integrationsbegleiter Kontakt zu den Pflegekräften aufgenommen und holen sie auch am Flughafen ab. In den ersten Tagen lernen die Neuangekommenen nicht nur ihre Pflege-Einsatzstellen, sondern auch ihre Unterkünfte und das soziale Leben in Deutschland kennen. Außerdem arbeiten immer mindestens zwei der neuen Pflegekräfte zusammen in einer Einrichtung. Inzwischen werden sie dort oft schon von Kolleginnen und Kollegen aus dem Heimatland begrüßt.

#### Entspannter zur Anerkennung

Pflegefachkräfte aus Drittstaaten müssen auf dem Weg zur staatlichen Anerkennung ihrer Qualifikation aus dem Ausland entweder einen langwierigen Anerkennungsprozess oder eine anspruchsvolle Fachanerkennungsprüfung durchlaufen. Das ist mit einem erheblichen Stress für sie verbunden. „Wir haben beobachtet, dass die internationalen Fachkräfte unter einem hohen Druck stehen, wenn sie kurz nach der Ankunft in Deutschland in die Fachkenntnisprüfung geschickt werden, welche ausschließlich in deutscher Fachsprache durchgeführt wird“, erzählt Roth. Deshalb hat die AWO Unterfranken den Weg zum Erreichen der Qualifizierung als staatlich anerkannte Pflegefachkraft umgestellt und zusammen mit DEKRA Expert Migration das Modell „Pflegefachhelfer\*in+“ entwickelt.

Das Plus steht für ein Optionsverfahren. Die im EU-Ausland diplomierten Pflegefachkräfte starten in Deutschland zunächst ohne weitere Prüfung als staatlich anerkannte Pflegefachhelfer\*innen (ein Qualifizierungsniveau, welches nach der jüngsten Gesetzesnovellierung

der deutschen Altenpflege eine deutliche Aufwertung erfuhr). „Durch ihren Berufsstart als Pflegefachhelfer in Deutschland können die ausländischen Pflegeexperten deutlich entspannter in ihre zukünftige Rolle hineinwachsen. Sie erhalten vom ersten Tag an eine sehr gute Vergütung, einen Mittelwert zwischen Pflegehelfern und Pflegefachkräften,“ erläutert Roth. Nach einem Jahr findet ein Statusgespräch statt, mit dem Angebot, gemeinsam mit ihnen den Weg zur Fachkenntnisprüfung zu gehen. Mit einem speziellen Bildungsangebot bereitet die DEKRA Expert Migration die angehenden Pflegefachkräfte darauf vor. Nach einem Jahr Berufspraxis in der Altenpflege in Deutschland gehen sie wesentlich sicherer durch das herausfordernde Prüfungsverfahren.

### Unterschiede respektieren

Auch die deutschen Kolleginnen und Kollegen müssen gut vorbereitet werden. Nur so verstehen sie, warum die Pflegekräfte Zeit brauchen, um sich im deutschen System zurechtzufinden – und das, obwohl sie meist schon eine Diplom-Urkunde im Pflegeberuf vorweisen können. Neben fachlichen gibt es auch kulturelle Unterschiede, z. B. in der Kommunikationskultur. Albanische und kosovarische Mitarbeitende haben sehr oft großen Respekt vor Strukturen und Hierarchien. Für sie ist es untypisch, Kritik oder eine andere Meinung zu äußern. Das kann dazu führen, dass sie zu Beginn ihrer Tätigkeit in Deutschland am Pflegebett Verrichtungen einfach so machen, wie sie es in ihrem Herkunftsland gelernt haben; aus Angst, Vorgesetzte könnten ihre Nachfragen als respektlos oder inkompetent wahrnehmen. Die Erfahrung hat gezeigt: Wenn die Stammebelegschaft diese Unterschiede kennt, unterstützt sie die neuen Kollegen vorbehaltlos und herzlich.

### Gold, das glänzt

Inzwischen arbeiten bei der AWO Unterfranken rund 80 Mitarbeitende aus Albanien und dem Kosovo. Aus dieser Mitarbeitergruppe wurde schon eine Führungskraft entwickelt und einige der Pflegekräfte arbeiten als Praxisanleiter. Roth hat großen Respekt vor den Menschen und ihrem Entschluss, nach Deutschland zu gehen. „Das ist echtes Gold, das glänzt,“ sagt er. „Auch für unsere Gesellschaft, denn die Pflegekräfte wollen hier alle einen wichtigen Beitrag leisten. Deshalb bieten wir so früh wie möglich Kontakte in den Gemeinden und Vereinen an.“ Dort sind sie sehr willkommen und haben einen regen Anteil am sozialen Leben – ganz sicher ist dies einer der Gründe für die hohe Bleibequote von derzeit 84 Prozent.

### Gesetzesänderung ein wichtiger Schritt

Geplant sind mindestens zwei Bewerber-Assessments jährlich in Albanien. Allerdings gibt es die Hürde der langwierigen Visa-Verfahren. Das reformierte Fachkräfteinwanderungsgesetz verspreche nun einen professionelleren Umgang mit dem Thema Fachkräftemigration und unterstreiche deren Notwendigkeit, findet Roth. Er gibt sich jedoch nicht der Hoffnung hin, dass es alle Probleme lösen wird. Die AWO hatte bisher nur selten Schwierigkeiten mit den staatlichen Strukturen rund um die fachliche Anerkennung der ausländischen Pflegequalifikationen. Das Problem der langwierigen Visumvergabe werde mit dem Gesetz allerdings nicht automatisch gelöst. Dennoch hofft Roth, dass das Auswärtige Amt die innenpolitische Notwendigkeit erkennt und personell sowie prozessual in ihren Botschaften nachsteuert.

„Durch ihren Berufsstart als Pflegefachhelfer in Deutschland können die ausländischen Pflegeexperten deutlich entspannter in ihre zukünftige Rolle hineinwachsen.“

Dominik Roth  
Konzernpersonalleiter, AWO Bezirksverband Unterfranken e. V.



## 6.2 Best Practice: Klinikum Nürnberg

### Nur mit Konzept zum Erfolg

Das Klinikum Nürnberg zählt zu den größten kommunalen Krankenhäusern Europas. Mit rund 8.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden 335.000 stationäre und ambulante Patienten im Jahr behandelt. Seit 2019 verstärken viele internationale Pflegefachkräfte die Teams in Mittelfranken. Wie Tanya Porter, Leiterin International Department die weltweite Suche und die Integration organisiert und worauf sie besonderen Wert legt.

Der gute Ruf des Klinikums reicht über die Landesgrenzen hinaus, deshalb lassen sich hier auch Patienten aus dem Ausland behandeln. Tanya Porter ist für die Betreuung dieser Zielgruppe verantwortlich. Als das Klinikum beschloss, im Ausland nach neuen Pflegefachkräften zu suchen, entschied der Vorstand, dass auch dieses Thema im Dreier-Team von Tanya Porter am besten aufgehoben ist. „Wir drei haben alle einen Migrationshintergrund und da ist das Verständnis für internationale Pflegekräfte und ihre Bedürfnisse vielleicht manchmal ein etwas anderes,“ erklärt Tanya Porter. Sie arbeitet eng mit der Personalabteilung zusammen, die Aufgaben wie die Arbeitsplatzzusage oder die Gestaltung der Arbeitsverträge übernimmt. Die Steuerung der Projektpartner, das Recruiting oder die Integrationsmaßnahmen liegen in ihren Händen, gemeinsam mit der Pflegedirektion und den Pflegedienstleitungen.

#### Unterwegs rund um den Globus

Tanya Porter und ihr Team sind sprichwörtlich auf der ganzen Welt unterwegs. Aktuell suchen sie Pflegekräfte in neun Ländern, unterstützt von Dienstleistern. Die Liste der Zielländer reicht von Albanien über Indien und Iran bis nach China und Südamerika. DEKRA Expert Migration unterstützt beispielsweise bei der Rekrutierung und Sprachqualifizierung in Brasilien. Seit 2019 hat das Klinikum so schon rund 250 neue Pflegekräfte gewonnen, viele weitere befinden sich in ihren Heimatländern noch in den Sprachkursen oder warten auf die Einreisepapiere. Geplant ist, jährlich 100 neue Pflegekräfte im Ausland zu rekrutieren.

„Ich mische gern Pflegekräfte aus unterschiedlichen Nationen,“ erzählt Tanya Porter. „Jedes Land hat einen eigenen kulturellen Hintergrund; chinesische Pflegekräfte sind beispielsweise sehr extrovertiert, während indische

eher introvertiert sind.“ In den neun Ländern ist sie parallel aktiv, weil das Klinikum Nürnberg viele Pflegekräfte benötigt und der Prozess von der Rekrutierung bis zur Einreise teilweise lange dauert. Mittlerweile gehen auch immer mehr Initiativbewerbungen von Personen aus dem Ausland ein, denen Freunde oder Angehörige ihren Arbeitgeber empfohlen haben.

#### Spezielle Sprachkonzepte zum Einstieg

Sobald genügend passende Profile von Pflegekräften in einem Land zusammengekommen sind, führt Tanya Porter zusammen mit der Pflegedirektion und den zuständigen Pflegedienstleitern Online-Interviews. Die Gespräche finden auf Deutsch statt, meist haben die Stellensuchenden zu dem Zeitpunkt das Sprachniveau B1 erreicht. „Uns ist bewusst, dass wir uns dann noch nicht flüssig unterhalten können. Aber man bekommt ein gutes Gefühl, ob derjenige sprachbegabt ist und Lust auf die Stelle hat“, erklärt sie. Außerdem sind immer Dolmetscher dabei, die bei tiefergehenden fachlichen Themen unterstützen.

Die Pflegekräfte reisen mit Sprachkenntnissen auf B2-Niveau ein. Tanya Porter hat jedoch festgestellt: B2 ist nicht gleich B2, es kommt auch auf die Sprachbegabung an. Deshalb gibt es ein spezielles Sprachkonzept, mit dem der Arbeitgeber die Pflegekräfte über die Ankunft hinaus unterstützt. In Nürnberg besuchen zunächst alle einen Monat lang eine Sprachschule in Vollzeit und zusätzlich an zwei Abenden pro Woche für drei Monate einen Sprachkurs Pflege. Erst nach dem vierwöchigen Vollzeit-Deutschkurs beginnen sie zu arbeiten.

#### Weg zur Anerkennung

Etwa 60 Prozent der internationalen Pflegekräfte erhalten die Anerkennung mit Berufsurkunde sofort. Die

anderen arbeiten zunächst als Hilfskraft im Pflegedienst, bis sie die Anpassungsmaßnahme oder die Fachkenntnisprüfung bestanden haben. Die Anpassungslehrgänge absolvieren die neuen Mitarbeitenden in der Ausbildungsakademie auf dem Klinikgelände. Dieses Jahr stellt das Klinikum Nürnberg den Weg zur Anerkennung um und bereitet Pflegekräfte ab Oktober dort direkt auf die Fachkenntnisprüfung vor.

Damit der Einstieg in den Berufsalltag bestmöglich verläuft, haben die Kliniken spezielle Integrationskonzepte und mindestens einen Mentor. In einzelnen Kliniken gibt es schon „Welcome-Stationen“; hier lernen die neuen Pflegekräfte die Arbeitsabläufe besonders gut kennen. Bei den Welcome-Stationen handelt es sich um normale Stationen, auf denen speziell geschulte oder Pflegefachkräfte mit Migrationshintergrund arbeiten, die neue Kollegen optimal unterstützen können.

Neben der fachlichen Integration unternimmt das Klinikum sehr viel, um auch den sozialen Einstieg in Deutschland zu erleichtern. Das fängt bei der Bereitstellung von Wohnraum an, über regelmäßige Gesprächsrunden bis hin zur Begleitung bei Behördengängen oder der Eröffnung eines Bankkontos. Für Tanya Porter ist das selbstverständlich, „das Übliche, was jedes Krankenhaus machen sollte“.

### **Schnell, schnell ist kontraproduktiv**

Erfahrungsgemäß ist die Integration nach etwa zwei Jahren abgeschlossen. Es sind viele kleine Bausteine, die dazu beitragen, dass sich die internationalen Mitarbeitenden zurechtfinden, wohlfühlen und dann auch beim Arbeitgeber bleiben. Dennoch gibt es zentrale Erfolgsfaktoren, auf die kein Arbeitgeber verzichten kann, findet Tanya Porter. Es fängt bei sorgfältigen Integrations- und Einarbeitungskonzepten an, schon bevor die Menschen ankommen. Neben der Bereitstellung von Wohnraum und Hilfe bei organisatorischen Punkten, hält sie vor allem die Unterstützung im sprachlichen Bereich für entscheidend – auch über das B2-Zertifikat hinaus. „Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Wenn es mit der Sprache klappt, klappt es auch mit den Kollegen und mit dem Einleben in Deutschland“, ist sie überzeugt.

„Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Wenn es mit der Sprache klappt, klappt es auch mit den Kollegen und mit dem Einleben in Deutschland.“

Tanya Porter  
Leiterin International Department, Klinikum Nürnberg



## 6.3 Best Practice: Victor's Group

### Sprache und Motivation zählen

Daniel Klein ist Leiter der Abteilung Human Resources International bei der Victor's Group. Das familiengeführte Dienstleistungsunternehmen betreibt über 120 Seniorenresidenzen bundesweit. Zusammen mit zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortet er u. a. die Rekrutierung internationaler Pflegekräfte. Wie er den Prozess gestaltet und worauf er bei Bewerbern achtet.

#### Seit wann rekrutieren Sie Pflegekräfte im Ausland?

Wir sind seit 2016 an internationalen Bewerbermärkten aktiv. Anfangs über persönliche Netzwerke, dann haben wir unser Recruiting immer stärker professionalisiert und externe Kooperationspartner hinzugezogen. Wir rekrutieren auf diesem Weg sowohl Pflegekräfte, die wir direkt als anerkannte Fachkräfte anstellen, als auch Fachkräfte in Anerkennung. Hinzu kommen Auszubildende. Über alle Qualifikationsniveaus hinweg sind es 250 – 350 Personen im Jahr, die tatsächlich anreisen.

#### Wie läuft Ihr Rekrutierungsprozess üblicherweise?

Zunächst legen wir fest, wie viele Pflegekräfte und mit welcher Qualifikation wir benötigen. Dann macht sich DEKRA Expert Migration in den Regionen, in denen sie tätig sind, auf die Suche. Dienstleister sind in den betreffenden Ländern einfach nah an den Bewerbermärkten, das kann man als Arbeitgeber allein kaum so bewerkstelligen.

Sobald eine gewisse Anzahl an Kandidaten zusammengekommen ist, steigen wir in den Prozess ein. In einer Recruiting-Veranstaltung informieren wir – entweder vor Ort oder online – über die Victor's Group und die Rahmenbedingungen einer Anstellung. Alle interessierten Pflegekräfte erhalten im Anschluss einen Fragebogen. Darin geht es vor allem um Punkte, die Einfluss auf den späteren Einsatzort haben. Wenn jemand beispielsweise gerne auf Berge steigt, eignet sich ein Standort in Mecklenburg-Vorpommern nicht.

Im nächsten Schritt führen wir das Interview, in dem wir besonders auf die Motivation und die Sprachkenntnisse der Pflegekräfte achten. Es wird in der Regel in deutscher Sprache geführt. Funktioniert das nur schlecht, stellen

wir manche Bewerber für ein späteres Gespräch zurück. Denn es hilft ihnen nicht, wenn wir das Interview extrem nachsichtig führen und die Menschen dann hier nicht zurechtkommen.

#### Wie integrieren Sie die neuen Pflegekräfte?

Zunächst besuchen alle einen vierwöchigen Onboarding-Kurs. Er beinhaltet noch einmal einen Intensivsprachkurs und eine Einführung in das deutsche Gesundheitswesen. Ein inhaltlicher Schwerpunkt liegt auf der Grundpflege und der Dokumentation – Punkte, die für internationale Fachkräfte erfahrungsgemäß schwierig sind.

Danach beginnt die Einarbeitung am jeweiligen Standort. In der Regel sind die Führungskräfte vor Ort verantwortlich, gemeinsam mit Praxisanleitern oder erfahrenen Fachkräften. Wir führen gerade auch Mentoren ein; an einzelnen Standorten gibt es sie schon. Generell ist die Rollenverteilung dynamisch, da die jeweiligen Rahmenbedingungen unterschiedlich sind. Gibt es in einer Einrichtung vorwiegend inländische Mitarbeitende, dann stellen wir uns im Onboarding anders auf, als wenn eine Pflegekraft in ein Haus kommt, wo schon viele Landsleute arbeiten. Wir gestalten den Ablauf äußerst individualisiert. Das ist aufwendiger als ein standardisierter Prozess, aber so werden wir den internationalen Kollegen besser gerecht.

Wenig später oder parallel zur Einarbeitung fängt die Vorbereitung auf die Fachkenntnisprüfung an, sofern die neuen Kollegen noch nicht voll anerkannt sind. Die Kurse organisiert ebenfalls die DEKRA Expert Migration. In dieser Zeit arbeiten die internationalen Mitarbeitenden als Pflegehelfer. Die Vorbereitung dauert mehrere Monate, danach bestehen die Pflegekräfte die Prüfung in der Regel auch.

### Welches sind die wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Integration?

Entscheidend ist die Sprache. Sie ist die Grundlage, dass alles Weitere funktionieren kann. Und das Zweite ist die persönliche Motivation. Ich habe lieber jemanden, der motiviert und engagiert in seinem Job ist und der weniger Fachkenntnisse aufweist als umgekehrt. Denn daraus resultieren die längeren, zufriedeneren und reibungsloseren Beschäftigungsverhältnisse.

### Was sind die Gründe, wenn es mal scheitert?

In den meisten Fällen verlassen die Mitarbeitenden uns und nicht andersrum. Meiner Einschätzung nach ist Geld der häufigste Grund. Meistens kommen die Pflegekräfte aus finanziellen Motiven nach Deutschland und oft sind weitere Personen von dem Einkommen abhängig. Und da sind wir als Träger der Altenhilfe oftmals nicht konkurrenzfähig mit den Löhnen in Krankenhäusern. Wir versuchen, das natürlich zu kompensieren, z. B. durch unsere Arbeitseinteilung oder Willkommenskultur.

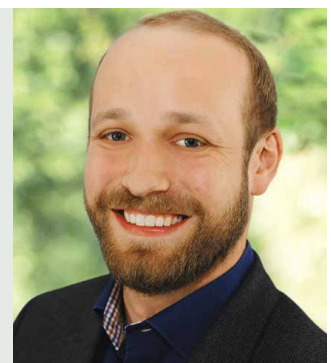
### Was raten Sie Arbeitgebern ohne Erfahrung mit internationaler Rekrutierung?

Wenn es jemand aus unserer Branche wäre: Achtet auf die Nachhaltigkeit des Ganzen. Es geht nicht nur darum, die Pflegekräfte zu rekrutieren oder die Anerkennung zu organisieren. Die eigentliche Arbeit resultiert bei uns Trägern der Altenhilfe aus der Tatsache, dass wir eben nicht diese finanziellen Möglichkeiten bieten können. Deshalb müssen sich Arbeitgeber schon am Anfang überlegen,

wie sie das kompensieren können. Ich empfehle, zu definieren, welche positiven Anreize es gibt, aber auch welche vertraglichen Möglichkeiten, um die Pflegekräfte langfristig zu binden. Voraussetzung ist eine transparente Kommunikation von Beginn an. Außerdem ist es sehr wichtig, die Kollegen in den Residenzen einzubinden. Denn wenn sie unvorbereitet ins kalte Wasser geworfen werden, dann führt das zur Überforderung.

"Es ist sehr wichtig, die Kollegen in den Residenzen einzubinden. Denn wenn sie unvorbereitet ins kalte Wasser geworfen werden, dann führt das zur Überforderung."

Daniel Klein  
Leiter Human Resources International, Victor's Group



# 7 Weiterführende Informationen

## Wissenswertes rund um die Rekrutierung im Ausland

### **anabin**

Datenbank für Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise, das Behörden, Arbeitgeber und Privatpersonen dabei unterstützt, ihre im Ausland erworbene Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen.  
<https://anabin.kmk.org>

### **Anerkennung in Deutschland**

Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Hilfreiche Informationen sowohl für Arbeitgeber und Arbeitnehmende sowie Personen, die in einer Beratungsstelle oder Behörde arbeiten. [www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de)

### **BQ-Portal**

Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen. 2011 auf Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) ins Leben gerufen. [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)

### **European Employment Services (EURES)**

Netzwerk zur Förderung der beruflichen Mobilität zwischen Deutschland und anderen europäischen Staaten. Das EURES Portal bietet viele Informationen zu den Arbeitsmärkten Europa.  
[www.eures-deutschland.de](http://www.eures-deutschland.de)

### **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)**

Das Kompetenzzentrum unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der Gestaltung der Personalarbeit, z. B. durch Informationsmaterial, Studien oder Handlungsempfehlungen. Es arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz.  
[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

### **Make it in Germany**

Portal der Bundesregierung, das für Fachkräfte aus dem Ausland alle wichtigen Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland bündelt. Außerdem gibt es ein Informationsangebot für Arbeitgeber. [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)



# 8 Wichtige Begriffe

## Glossar

- A Arbeitserlaubnis** Fach- und Arbeitskräfte, die in Deutschland arbeiten möchten, benötigen eine Arbeitserlaubnis. Ausgenommen sind Bürger und Bürgerinnen der EU- und EFTA-Staaten. Bei der Arbeitserlaubnis handelt es sich um einen Vermerk im →Aufenthaltstitel, den die zuständige Ausländerbehörde erteilt.
- Aufenthaltstitel** Aufenthaltsdokumente, die Angehörigen aus Drittstaaten den Aufenthalt erlauben, z. B. Visum, Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung.
- Anerkennungspartnerschaft** Seit März 2024 können Personen aus Drittstaaten im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft zunächst einreisen und dann das gesamte Anerkennungsverfahren in Deutschland durchführen. Fachkraft und Arbeitgeber verpflichten sich, die Anerkennung nach der Einreise zu beantragen und das Verfahren, einschließlich möglicher Qualifizierung aktiv zu betreiben. Der Aufenthalt im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft ist zunächst auf ein Jahr begrenzt und kann auf bis zu drei Jahre verlängert werden.
- Anpassungsqualifizierung** Lehrgänge, die gezielt die im →Feststellungsbescheid dokumentierten Unterschiede zwischen der internationalen und der deutschen Berufsausbildung ausgleichen. Teilnehmende müssen zusätzlich zum theoretischen und praktischen Unterricht Praktika in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen absolvieren. Der Lehrgang endet mit einem Abschlussgespräch auf Deutsch.
- B Beschleunigtes Fachkräfteverfahren** Mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren können Arbeitgeber die Einreise von Fachkräften aus Drittstaaten zeitlich verkürzen. Bei Vorliegen eines Arbeitsplatzangebotes und einer Vollmacht der Fachkraft können Arbeitgeber mit einer Bearbeitungsgebühr von 411 Euro bei der Ausländerbehörde das Verfahren anstoßen. Das Anerkennungsverfahren kann damit ebenfalls beschleunigt werden.
- C Chancenkarte** Ab 1. Juni 2024 können Fachkräfte aus Drittstaaten mit der Chancenkarte zeitlich befristet einreisen, um einen Arbeitsplatz zu suchen. Sie basiert auf einem Punktesystem, das Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung oder Sprachkenntnisse berücksichtigt. Grundvoraussetzungen sind eine mind. zweijährige Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss im Herkunftsland sowie Deutschkenntnisse auf Niveau A1 oder Englischkenntnisse (B1) sowie die finanziellen Mittel, um den eigenen Lebensunterhalt sicherzustellen. Die Chancenkarte kann bei der Auslandsvertretung im Herkunftsland oder bei der Ausländerbehörde in Deutschland gestellt werden.
- D Defizitbescheid** → vgl. Feststellungsbescheid

- F Feststellungsbescheid** Bewertung der Qualifikation internationaler Pflegefachkräfte im Vergleich zur deutschen Berufsausbildung und Aufstellung, was für eine vollständige Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses nötig ist. Seit März 2024 können Pflegefachkräfte den Anerkennungsprozess auch nach der Einreise in Deutschland anstoßen und durchlaufen. Die Prüfung der eingereichten Unterlagen und der Vergleich mit den deutschen Ausbildungsinhalten können zur vollständigen Anerkennung, teilweisen Anerkennung oder einer Ablehnung führen. Mögliche Defizite können wahlweise durch eine →Anpassungsqualifizierung oder eine →Kenntnisprüfung ausgeglichen werden
- K Kenntnisprüfung** Praktische und mündliche Prüfung, ob die Person die erforderlichen Kompetenzen und Kenntnisse mitbringt, um den Pflegeberuf in Deutschland auszuüben. Geprüft werden die wesentlichen Inhalte der deutschen Ausbildung in deutscher Sprache. Die Kenntnisprüfung kann nur einmal wiederholt werden. Die Berufsurkunde nach bestandener Prüfung berechtigt zur Ausübung des Berufes Pflegefachfrau/-mann deutschlandweit.
- Q Qualifizierungschancengesetz** Das Qualifizierungschancengesetz regelt die Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmende. Es soll Beschäftigte vor allem auf den Wandel der Arbeitswelt oder die Tätigkeit in einem Engpassberuf vorbereiten. Ziel ist es, allen Beschäftigten, unabhängig von ihrer Qualifikation, Weiterbildung zu ermöglichen. Neben den Weiterbildungskosten besteht die Möglichkeit für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung. Deren Höhe ist abhängig von der Unternehmensgröße. Der Antrag wird bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt.

---

## Quellen

- [1] Bundesagentur für Arbeit, *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich* (2023)
- [2] Statistisches Bundesamt, *Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt* (2024)
- [3] Statistisches Bundesamt, *Mehr Pflegebedürftige* (2024)
- [4] Statistisches Bundesamt, *Pflegevorausberechnung: 1,8 Millionen mehr Pflegebedürftige bis zum Jahr 2055 zu erwarten*
- [5] BDO/DKI, *Krankenhausstudie – Fachkräftemangel: gekommen, um zu bleiben* (2024)
- [6] Statistisches Bundesamt, *Ausländische Berufsabschlüsse: 11 % mehr Anerkennungen im Jahr 2022* (2023)
- [7] Bundesamt für Statistik, *3 % mehr neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in der Pflege im Jahr 2023* (2024)
- [8] Statistisches Bundesamt, *Engpassberufe: Pflegefachkräfte verdienten im April 2023 überdurchschnittlich* (2024)
- [9] Studie von *meinestadt.de*, zitiert auf *Welt.de* am 27.11.2023
- [10] KOFA Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung, *Internationale Fachkräfte in KMU* (2023)
- [11] DEKRA *Arbeitsmarktreport 2023* (2023)

# Kontakt

## **DEKRA Expert Migration GmbH**

Simone Ludl

Fachliche Vertriebsleitung Expert Migration Germany

Handwerkstr. 15

70565 Stuttgart

Mobil: +49.151.17136788

simone.ludl@dekra.com

[www.dekra-expert-migration.com](http://www.dekra-expert-migration.com)

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

DEKRA Expert Migration GmbH

Handwerkstr. 15

70565 Stuttgart

Tel.: +49.711.7861-4608

E-Mail: [service.expert.migration@dekra.com](mailto:service.expert.migration@dekra.com)

Web: [dekra-expert-migration.com](http://dekra-expert-migration.com)

### **Geschäftsführerin:**

Katrin Haupt, Yvonne Bolach

### **Verantwortlich für den Herausgeber:**

Diotima Neuner-Jehle,

DEKRA Akademie, Stuttgart

### **Redaktion:**

Ulla Laux, LAUX Kommunikation

Diotima Neuner-Jehle

### **Produktion:**

DEKRA Akademie, Stuttgart

### **Bildnachweis:**

DEKRA, Adobe Stock,

Copyright 2024, DEKRA Akademie GmbH,  
© alle Rechte vorbehalten.



DEKRA Expert Migration GmbH  
Handwerkstr. 15  
70565 Stuttgart  
Telefon: +49.711.7861-4608  
Email: [service.expert.migration@dekra.com](mailto:service.expert.migration@dekra.com)  
Web: [dekra-expert-migration.com](http://dekra-expert-migration.com)