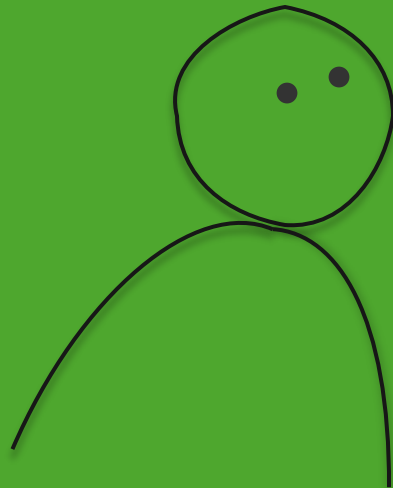
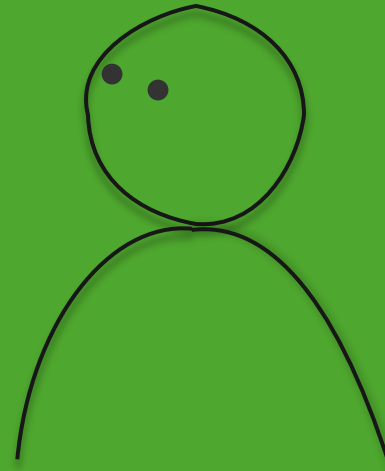


SZENEN AUS DEM INTEGRATIONSALLTAG

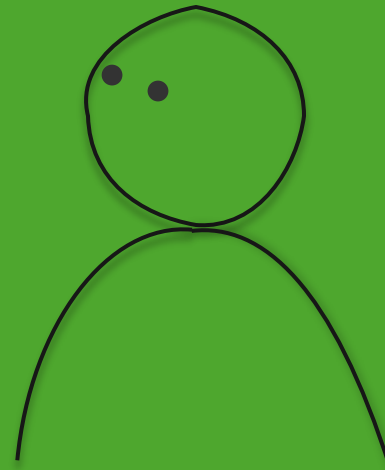
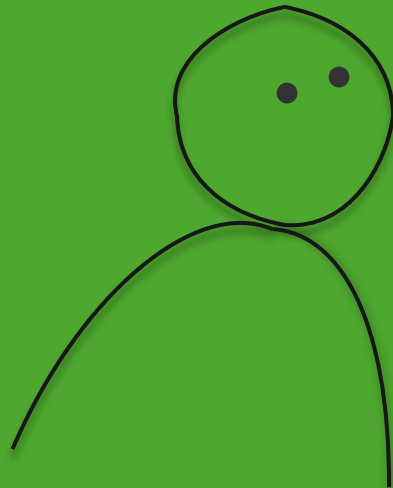
Personalleiter

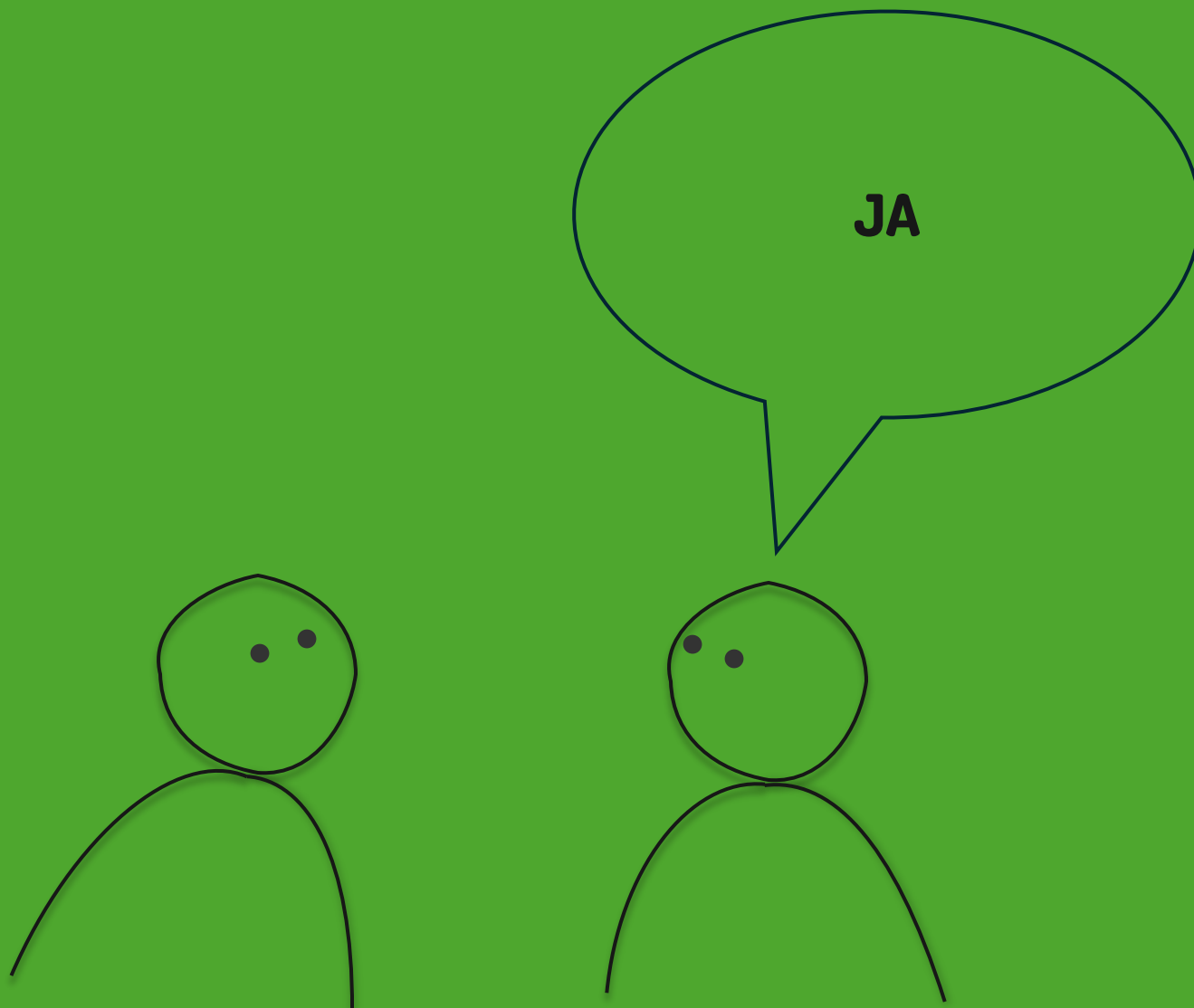


Bereichsleitung

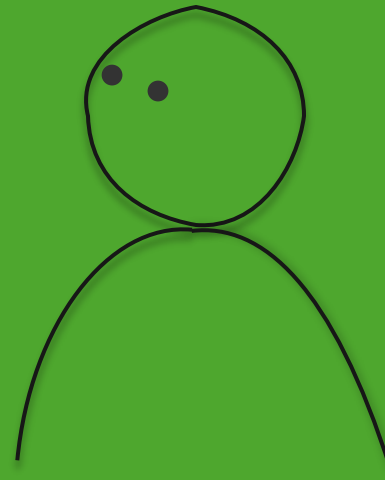
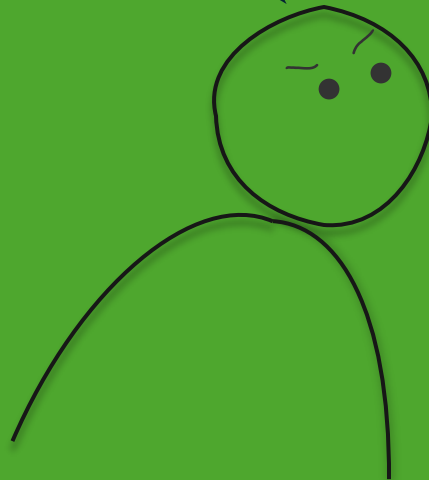


**Der Antrag von Frau Sosa
auf Anerkennung beim LfP
wurde vor 6 Monaten
gestellt und immer noch
kein Bescheid vom LfP?**

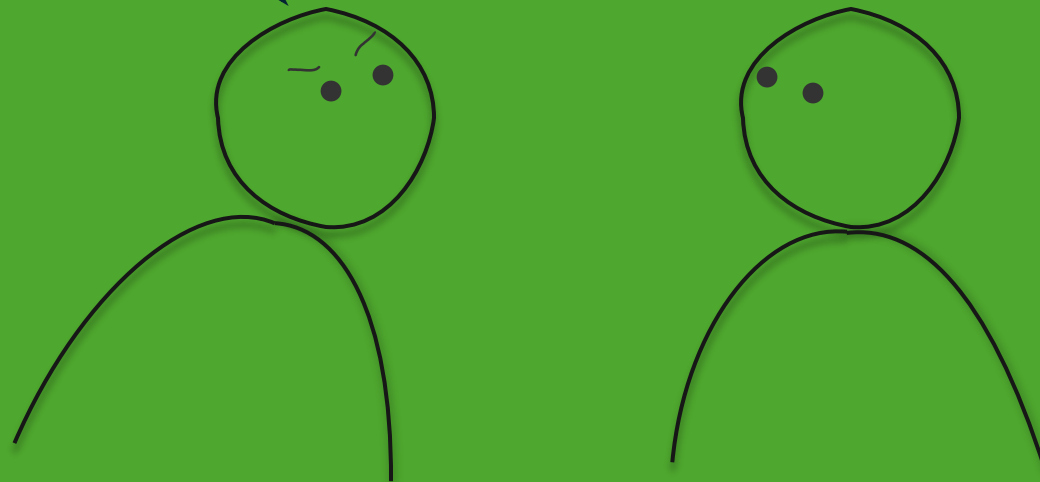




**Diese Bürokratie! Die
verhindert die
Integration!**



ACHTUNG: (IN BAYERN)
UNWAHRSCHEINLICH

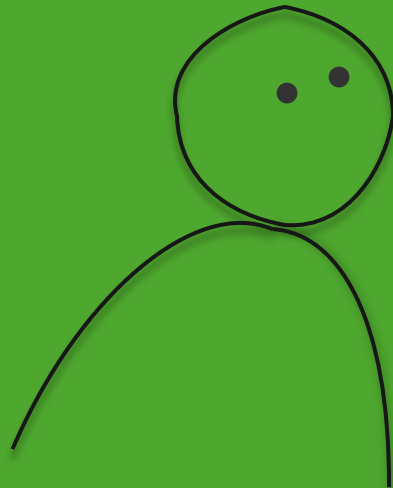


ACHTUNG: (IN BAYERN)
UNWAHRSCHEINLICH

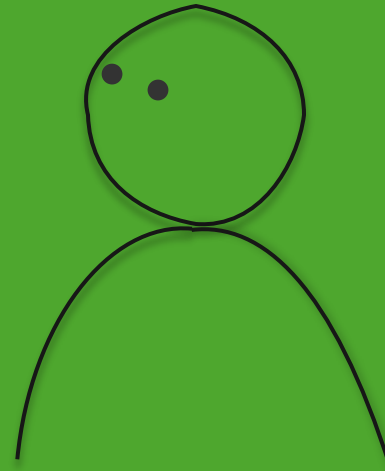
WAHRSCHEINLICH:
SCHLECHTES HAUSINTERNES
INTEGRATIONSMANAGEMENT

SZENEN AUS DEM INTEGRATIONSALLTAG

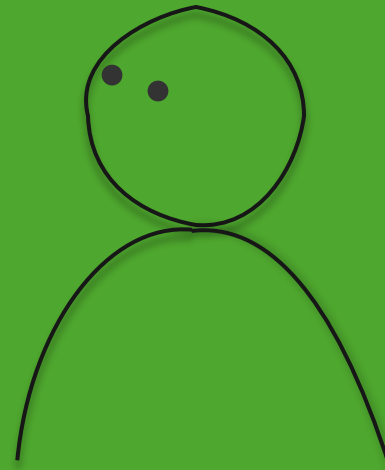
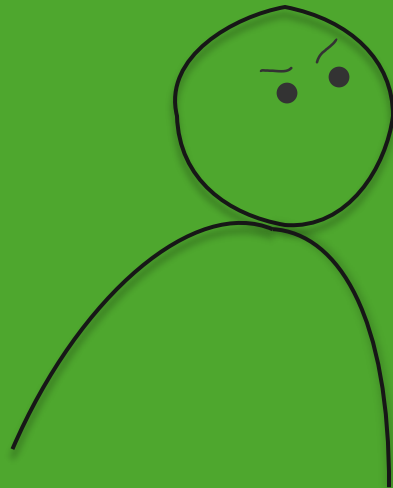
Pflegelehrkraft 1



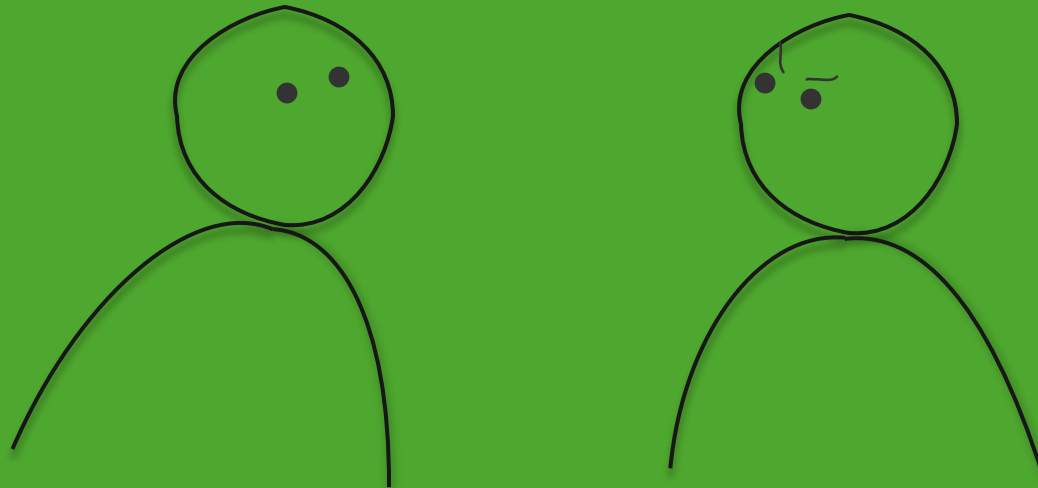
Pflegelehrkraft 2



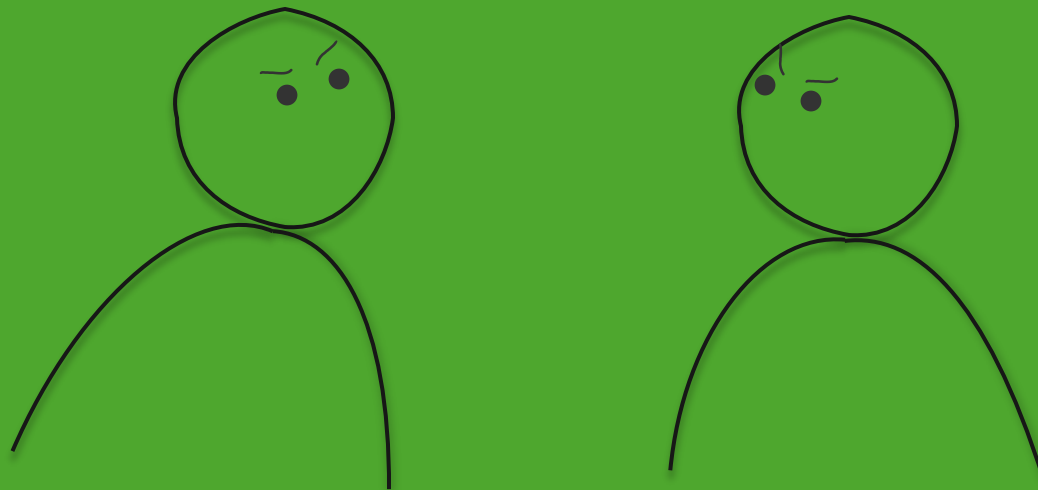
**Bei den indischen Azubis
kann ich meinen Stoff nicht
durchbringen. Die sind mit
meinen Fallaufgaben völlig
überfordert.**



**Mit geht's genauso. Die reden
nicht und verstehen nichts. Das
liegt an den Sprachkenntnissen.
B2 reicht nicht, die brauchen C1!**



NICHT UMSETZBAR



NICHT UMSETZBAR

WAS NICHT UMGESETZT IST:
DEN LEHRKRÄFTEN ERKLÄREN, DASS DIE
URSACHEN FÜR KOMMUNIKATIONSPROBLEME
U.A. IN UNTERSCHIEDLICHEN SCHULWELTEN ZU
FINDEN SIND

WIE GELINGT GUTE INTEGRATION?

Prof. Dr. Lukas
Slotala



bis 2018:

- *Berufsanerkennungsverfahren am Regierungspräsidium Darmstadt*

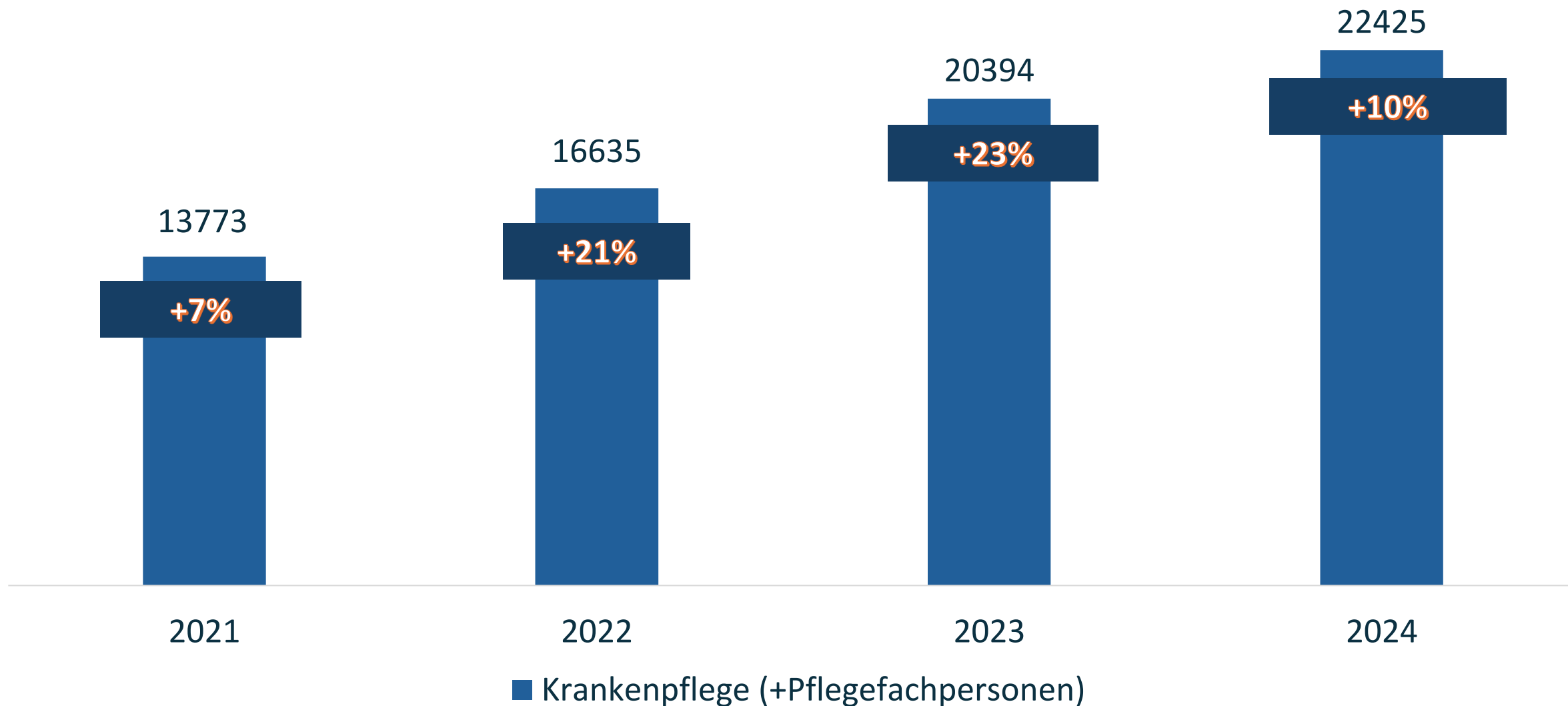
seit 2018 bis heute:

- *knapp 1.000 Internationale befragt*
- *Projekte zu Integration internationaler PfP und Azubis für Einrichtungsträger und öffentliche Stellen*

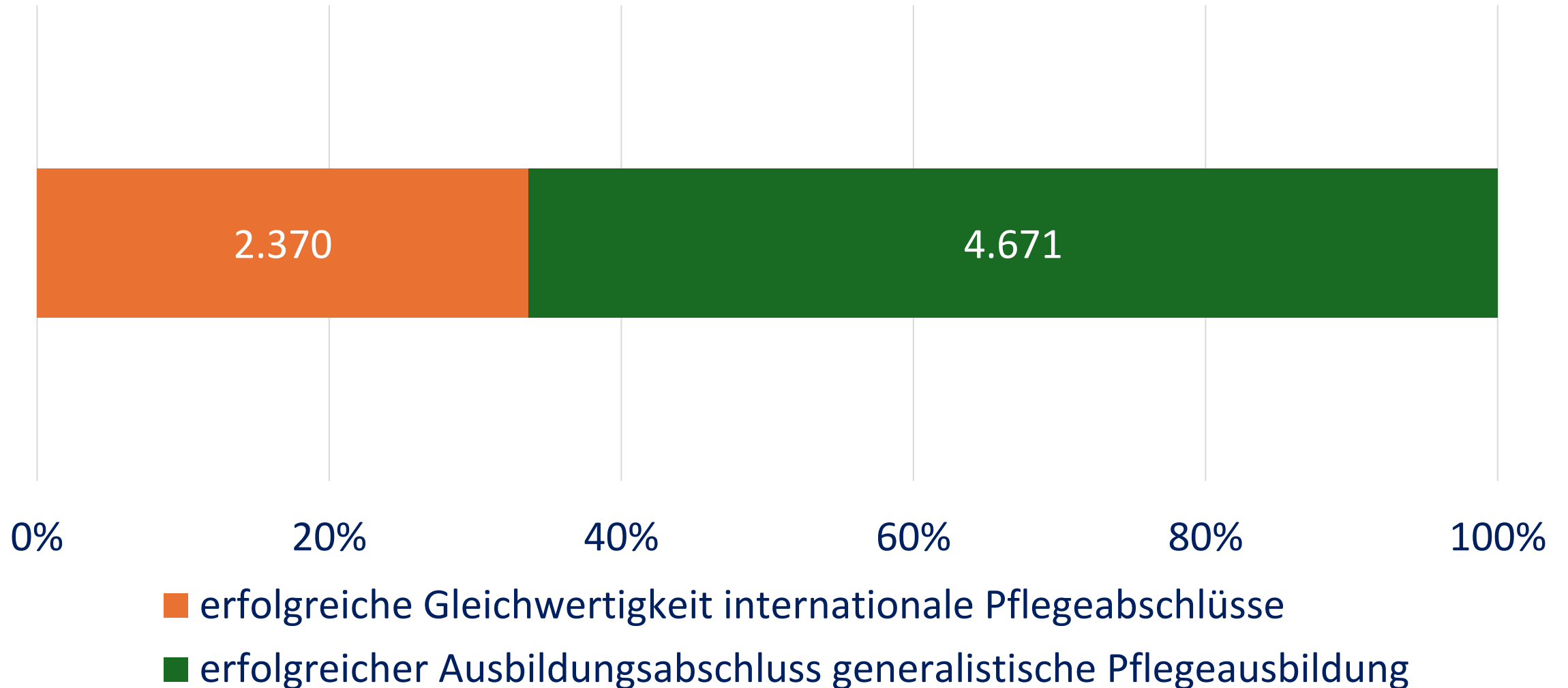
seit 2024 bis heute:

- *Weiterbildung Integrationsmanagement (>200 TN)*

Neue Berufsanerkennungsanträge Bund



2024 neu qualifizierte Pflegefachpersonen in Bayern



Archiv

Ausländische Pflegekräfte

Warum viele kommen und wieder gehen

Schon heute fehlen im deutschen Gesundheitssektor viele Kräfte, 2035 könnten dort 1,8 Millionen Stellen unbesetzt bleiben. Ein neues Gesetz soll helfen, Experten fordern von der deutschen Gesellschaft zudem mehr Offenheit und Integrationswillen.

Von Luise Sammann | 08.05.2023

► Hören 18:36

📶 Audio herunterladen

🔔 Abonnieren

🔗

✉



Umgang mit migrantischen Fachkräften

Verschenkte Expertisen



Kommentar von Simone Schmollack

12 Bayern & Region

Telefon: (089) 53 06-424
bayern@merkur-online.de
Telefax: (089) 53 05-88 54

Münchner Merkur Nr. 187 | Mittwoch/Donne

SERIE ZUR LANDTAGSWAHL: PERSONALMANGEL IN DER PFLEGE

„Sie legen uns Steine in den Weg“

Tausende Altenpfleger fehlen – der Notstand lässt Heimbetreiber verzweifeln. Viele setzen auf Kräfte aus dem Ausland. Wie schwierig ein Anerkennungsverfahren ist, zeigt der Fall der Rumänin Anca Marian.

VON CARINA LECHNER

Unterführung – Neulich kam wieder ein Brief von der Regierung. Anca Marian, 35 und Pflegekraft im Seniorenzentrum Unterführung, öffnete ihn und stöhnte genervt auf. Nicht schon wieder. Die Behörde forderte sie auf, Lebenslauf, Abschlusszeugnis, Meldebestätigung vorzulegen. Dabei hatte sie das alles schon eingereicht. Seit neun Monaten arbeitet Anca Marian jetzt in dem Heim im Kreis München, sie kommt gut zurecht, die Bewohner mögen sie – doch die Bürokratie verfolgt sie immer noch.

Anca Marian stammt aus Rumänien. Dort hat sie als Ärztin und Krankenschwester gearbeitet, ungeschätzt 200 Euro im Monat verdient. Zu wenig, um ihrem Sohn ein Studium zu finanzieren. Sie beschloss mit ihrer Familie nach Deutschland zu gehen. Sie dachte, das gehe einfach – so oft



Pflegerin Anca Marian am Bett einer Seniorin. Die Rumänin kommt im Heim-Alltag gut zurecht, Sprachprobleme hat sie nur manchmal, bei der komplizierten Dokumentation. „Wenn ich etwas nicht verstehe, frage ich Kollegen“, sagt sie.

zu durchblicken: Das Anerkennungsverfahren für ausländische Pfleger führt die Bezirksregierung durch. Übergeordnet ist das Kultusministerium zuständig, nicht das Sozialministerium, bei dem das Thema „Pflege“ angesiedelt ist. Ein pauschales Anerkennungsverfahren, gegliedert nach Ländern oder Berufen, gibt es nicht: Geprüft wird jeder Einzelfall, heißt es bei der Regierung von Oberbayern.

Für die Verfahrensdauer gibt es eine Vier-Monats-Frist – doch auch die kann im Einzelfall überschritten werden. Für wartende Pfleger bedeutet das: weniger Verdienst. Solange sie nicht als Fachkraft anerkannt sind, dürfen sie zwar arbeiten – aber für ein geringeres Gehalt. Diese Übergangsfrist hat kürzlich das Sozialministerium eingeführt, auf Drängen der Heimbetreiber, die an dem leergelegten Arbeitsmarkt fast verzweifeln.

Anca Marian ist genervt vom Papierkrieg. Doch anders als viele andere ausländische Pflegekräfte musste sie sich nicht alleine durch den Bürokratie-Dschungel kämpfen. Heilmittlerin Anja Hammich und Heimbetreiber Bernd Meurer nehmen ihr die Formalien ab, besorgen ihr eine Wohnung, auch das ist Anerkennungs Voraussetzung. Zudem zahlt das Heim einer Agentur für Arbeitskräfte

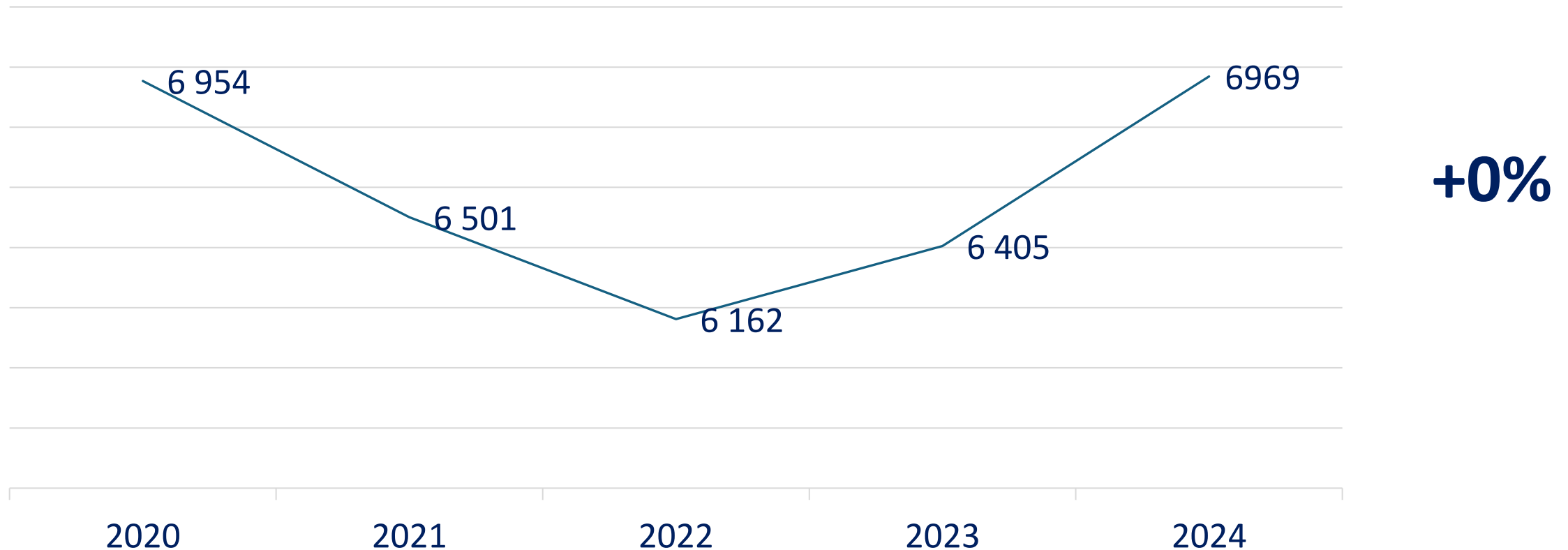
„Verlorene“ internationale Pflegefachpersonen

Von denjenigen, die laut Feststellungsbescheid eine Anpassungsmaßnahme absolvieren müssen, erreichen

35%

auch nach vier Jahren keine Gleichwertigkeit.

Azubi-Anfänger PflBG zum 31.12. in Bayern



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen nach Destatis 2025, 2024, 2023, 2022



Ausbildungssituation in München

Zum Stichtag 31.12.2023:

- **nicht besetzte Ausbildungsplätze:**
29% in der generalistischen Pflegeausbildung
20% in der Ausbildung zur Pflegefachhilfe
- **Azubis mit einer nicht-deutschen Staatsbürgerschaft**
64% in der generalistischen Pflegeausbildung
78% in der Ausbildung zur Pflegefachhilfe

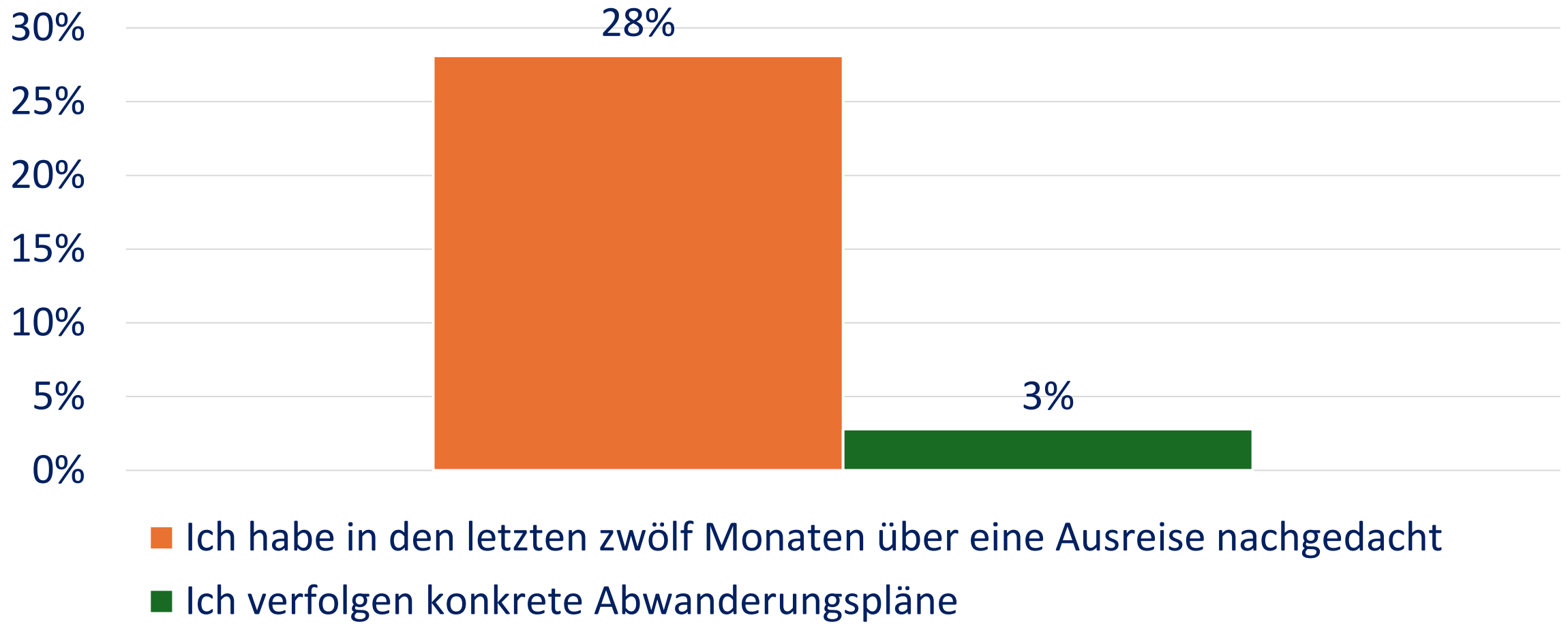
Begonnene Ausbildungsverträge

(duale Ausbildung insgesamt)

	Deutsche Staatsangehörigkeit	Ausländer/-innen
2008	618.531	33.972
2023	470.598 (-24%)	70.311 +107%
Abbruchquote 2023	28,4	39,5

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen nach BA (2025)

Abwanderungsrisiko eingewanderter Beschäftigter im Gesundheits- und Sozialwesen



**Ist das Integrationsmanagement in
„Ihrem“ Haus gut?**

***Sie können es für sich anhand der
folgenden Fragen überprüfen (1 Min)***

Wie häufig antworten Sie mit Nein?

**Sind die Zuständigkeiten für das Thema
Rekrutierung/Anerkennung/Integration
unternehmensintern eindeutig
benannt?**

(z.B. im Organigramm/Intranet)

**Wurden die
Integrationsverantwortlichen gezielt
eingearbeitet?**

(Einarbeitung durch im Thema
erfahrene Kolleg:innen und/oder
Fortbildung)

**Sind die Aufgaben der
Integrationsverantwortlichen
unternehmensintern fixiert?
(z.B. Stellenausschreibung,
Tätigkeitsbeschreibung, Intranet)**

**Gibt es unternehmensintern
Klarheit über die
Ansprechperson(en) bei
externen Dienstleistern?**
(Kommunikation mit LfP, KVR,
RMfr, Agenturen,
Bildungsanbieter)

Gibt es in Ihrer Einrichtung eine Steuerungsgruppe zum Thema internationale Personalgewinnung?
(Information über Stand der Dinge, Entscheidungen, Prozessabstimmung, Klärung offener Fragen usw.)

Zweimal „Nein“ oder mehr?

Seien Sie vorsichtig mit Kritik an externen Dienstleistern. Wahrscheinlich ist, dass bei Ihnen

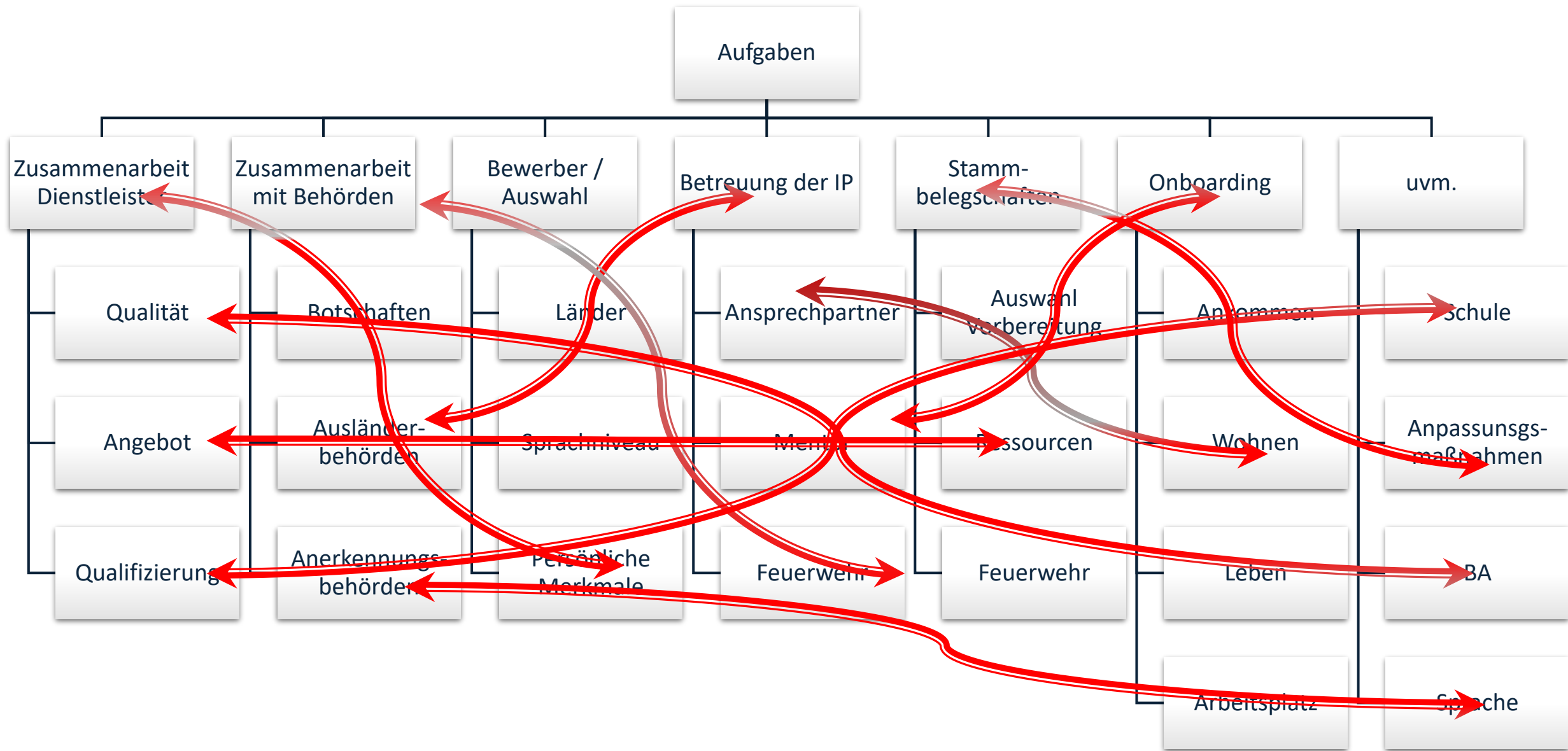
- das Integrationsmanagement nicht gut koordiniert wird,
- Infos nicht dort zusammenlaufen, wo sie es sollten und deshalb bspw.
- Behördenangelegenheiten nicht systematisch abgewickelt werden.



Integrationsmanagement

- Pionierarbeit
- rechtlich, organisatorisch & inhaltlich komplex
- Aufwand unklar





Sechs Handlungsfelder

A: Verantwortlichkeiten und Ressourcen

B: Personalbedarf und Personaldeckung

C: Projektstrukturen

D: Kosten

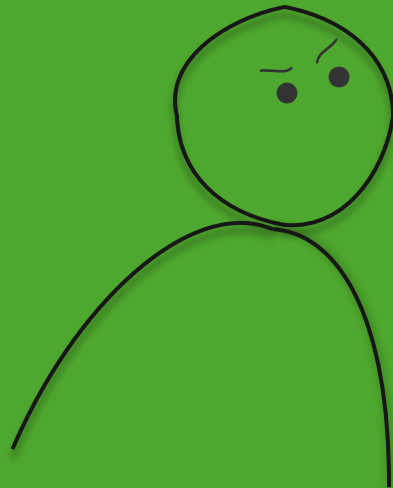
E: Koordination und Kommunikation im Projekt

F: Kandidat:innen

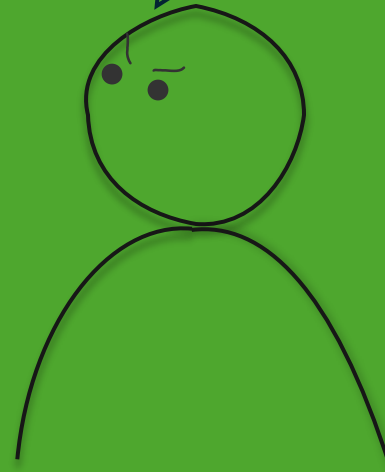
G: Onboarding und Stammbelegschaft



**Bei den indischen Azubis
kann ich meinen Stoff nicht
durchbringen. Die sind mit
meinen Fallaufgaben völlig
überfordert.**



**Mit geht's genauso. Die reden
nicht und verstehen nichts. Das
liegt an den Sprachkenntnissen.
B2 reicht nicht, die brauchen C1!**



Liegt es an der Sprache?

Ja, wenn

- das Onboarding an der Schule,
- das Ausbildungscurriculum,
- die Lernmaterialien,
- die Unterrichtssprache und -tempo,
- die Aufgabenstellungen so wie immer sind –
- kurz, wenn an der Schule

alles unverändert bleibt.



Was muss sich ändern?

PERSPEKTIVWECHSEL

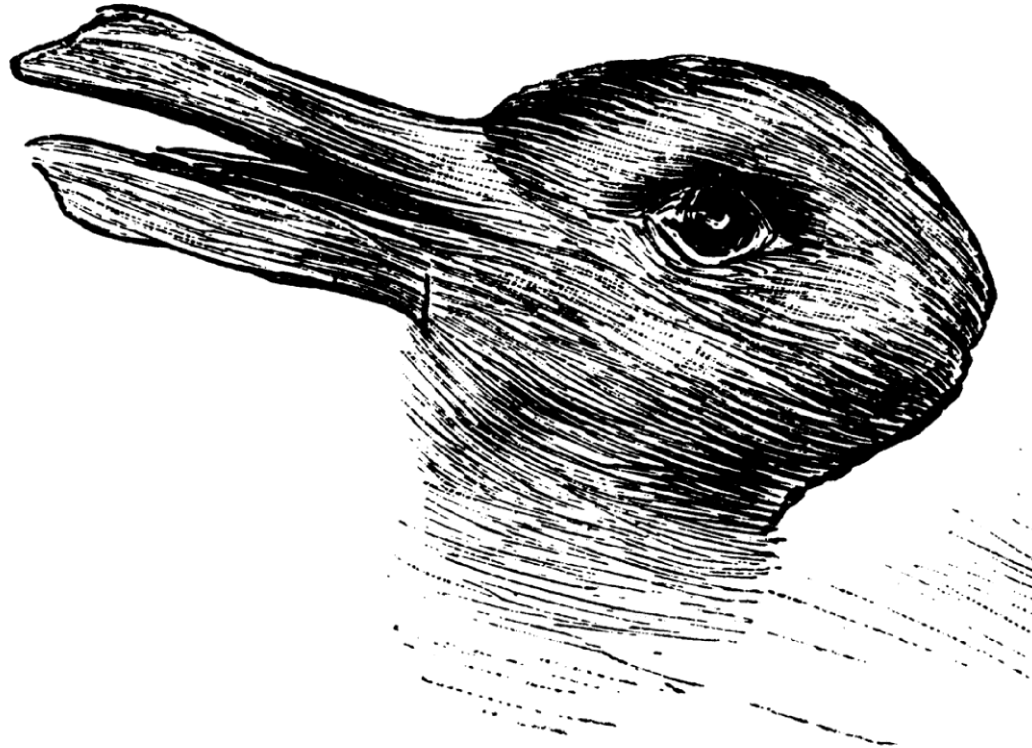
AUSWANDERN

EINWANDERN

LERNEN

ARBEITEN

LEBEN



KOMMUNIZIEREN

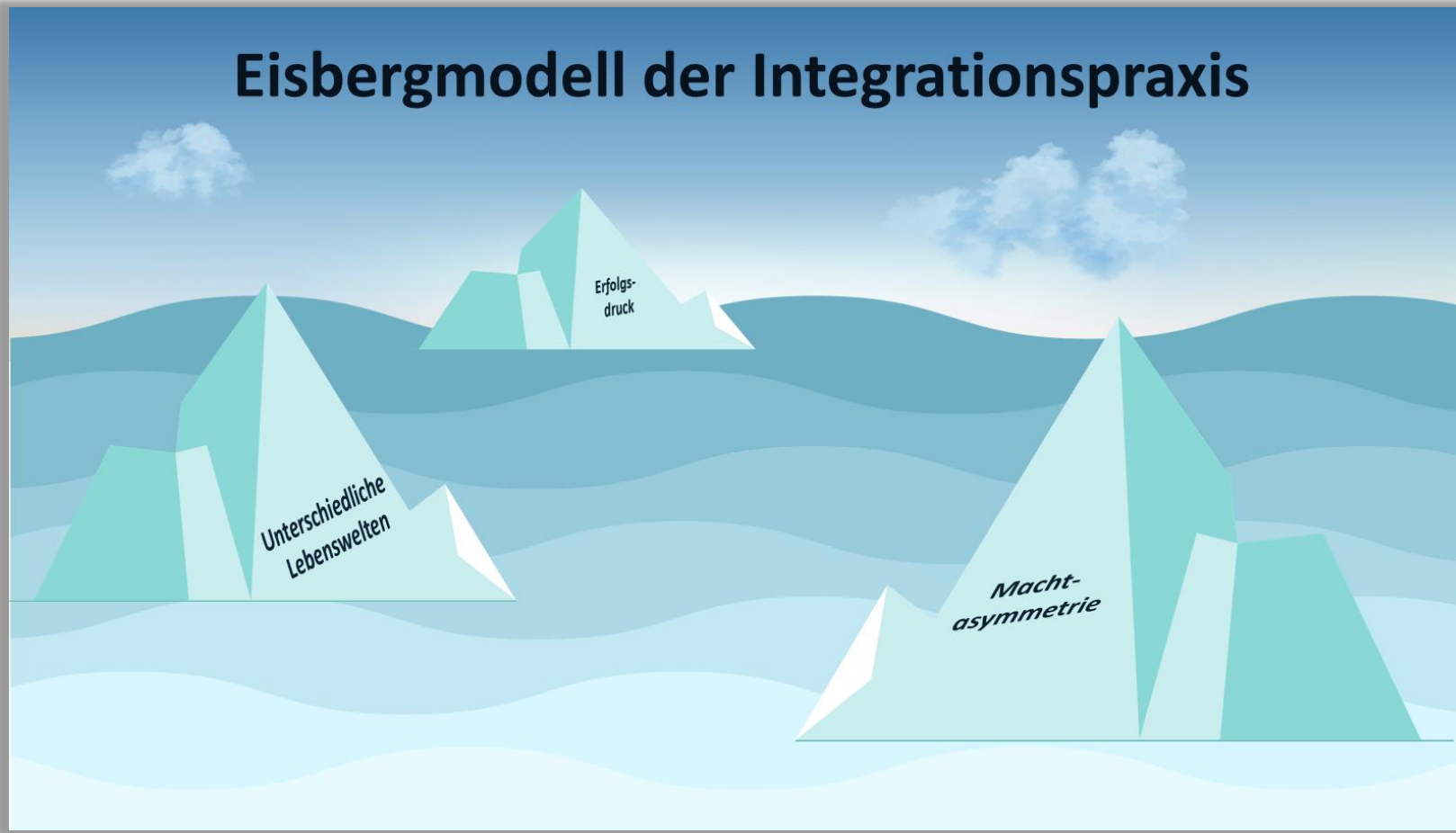
(PATIENTEN) PFLEGEN

PFLEGEFACHPERSON SEIN

BERUF ANERKENNEN

FAMILIENNACHZUG

Eisbergmodell der Integrationspraxis



- *Vorinformationen?*
- *Onboarding?*
- *Didaktischer Ansatz?*
- *Fachliche Schwerpunkte?*
- *Einbeziehung Stammbelegschaften?*
- *Kommunikation?*
- *Vertrauenspersonen?*
- *Einfache Sprache?*

Woher kommen die Internationalen?



Prozentsatz	GPA	Note
70-100%	5	A
60-69%	4	B+
50-59%	3	B
40-49%	2	C
35-39%	1	D
0-34%	0	F

Etablierung Integrationsmanagement

Quantitativ relevant

- 34% der neuen PfP sind Internationale
- 64% der Azubis sind Internationale

Viele Beteiligte, neue & komplexe Prozesse

- LfP, Auslandsvertretungen, KVR, Agenturen, Bildungsanbieter, AZAV usw.
- Auswahl, Vorbereitung, Einreise, Onboarding, Qualifizierung, Familiennachzug

Permanente Risiken

- Informationsverluste, Verzögerungen
- Unzufriedenheit, Betriebsklima
- Abbrüche, Kündigungen
- Behandlungsfehler

Qualifizierung der Teams

Onboarding und Qualifizierung neu verstehen

- Unsichtbare Integrationsherausforderungen und Ursachen für Kommunikationsprobleme

Zielgerichtete Hilfestellungen

- Vielfältige Kontextinformationen
- Vertrauenspersonen
- Fachliche Einarbeitung und Eigenheiten der Stationen
- neue didaktische Herangehensweise
- Interkulturelle Kommunikation

Impuls für Teamentwicklung

- Integrationsprobleme „brennen auf den Fingernägeln“ (siehe Zahlen)
- Dankbarkein für Lösungsangebote

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr. Lukas Slotala
Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt
Münzstr. 12
97070 Würzburg

**Bei Interesse am Thema / an
Workshops Integrationsmanagement:**

lukas.slotala@thws.de