

Gewinnen, Halten und Vernetzen – Internationale Fachkräfte in der Pflege

Leitfaden für die Praxis: Modellprojekt „Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Pflege – Perspektive Landkreis Böblingen“

Stand: 19. Oktober 2026

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung – Gemeinsam Verantwortung übernehmen	4
1.1	Gemeinsam entwickeln statt nebeneinander arbeiten: Die Umsetzung des Projekts.....	6
1.2	Unterschiedliche Perspektiven an einem Tisch.....	7
1.3	Aus Vernetzung wird regionale Infrastruktur.....	8
1.4	Internationale Pflegekräfte als Expertinnen und Experten ihrer Erfahrung.....	8
1.5	Ein gemeinsames Verständnis von Fachkräftesicherung.....	9
1.6	Internationale Pflegekräfte: Unverzichtbar für die Zukunft der Pflege.....	9
1.7	Vom Anwerben zum Ankommen: Ein notwendiger Perspektivenwechsel	10
1.8	Fachkräfte entwickeln statt nur gewinnen	10
1.9	Herausforderungen gemeinsam meistern	11
1.10	Zugehörigkeit schaffen: Der Schlüssel zum Bleiben	11
1.11	Mehrwert für den Landkreis Böblingen	12
2	Orientierung für die Praxis.....	12
2.1	Erste Schritte	13
2.1.1.	Sprachkompetenzen	14
2.1.2.	Rassismus und Diskriminierung.....	14
2.1.3.	Leben im Alltag	15
3	Preboarding – Anwerbung und Bewerbung	15
3.1.	Preboarding – Ebenen	16
	Fachliche Ebene	16
	Soziale Ebene.....	17
	Kulturelle Ebene	17
	→ Checkliste Anwerbung internationale Fachkräfte	17
3.2.	Hinweis: Externe Dienstleister zur Unterstützung internationaler Pflegekräfte	17
3.3.	Online-Vorgespräch zur Bedarfsermittlung.....	18
	→ Checkliste Online-Vorgespräch	19
3.4.	Ein persönliches Willkommen schafft Sicherheit und Zugehörigkeit	19
	→ Checkliste Vorlage Begrüßungsbrief	19
3.5.	Organisatorische und rechtliche Vorbereitung	19
	→ Checkliste Organisation & Recht	19
	→ Checkliste Qualifizierung.....	19
	→ Checkliste Preboarding	19
4	Onboarding und Arbeiten im Team	20
	→ Checkliste Triple Win nach der Einreise	20
	→ Checkliste Einarbeitung und Einführung in Grundpflege.....	20
	→ Checkliste Einarbeitung in die Pflege Organisation	20
	→ Vorlage Hygienevorschrift Tragen von Kopftüchern.....	20

4.1.	Vertrauensperson für die ausländische Pflegekraft	20
→	Steckbrief Vertrauensperson → Checkliste Orientierungsfragen Vertrauensperson	21
4.2.	Warum die Vorbereitung des Teams wichtig ist	21
→	Checkliste Einführung ins Team	21
→	Checkliste Teamvorbereitung Orientierungsfragen	21
4.2.1	Sprachkompetenz als gemeinsame Verantwortung im Team.....	22
→	Flyer Clearingstelle Sprachförderung Landratsamt Böblingen.....	23
→	Flyer Deutsch am Arbeitsplatz	23
4.2.2	Respekt und Teamgeist als Haltung im Unternehmen – gegen Diskriminierung und Rassismus.....	23
4.2.2.1	Sensibilisierung für Diskriminierung und Rassismus im Team.....	23
4.2.2.2	Sensibilisierung für Gewalt - Schutzkonzept.....	23
→	Hinweisblatt Antidiskriminierung im Pflegealltag.....	24
5	Leben im Alltag	25
→	Checkliste Leben im Alltag.....	25
6	Kontakte – Institutionen – Netzwerke	26
7	Empfohlene Literatur.....	29

1 Einführung – Gemeinsam Verantwortung übernehmen

Das Gemeinschaftsprojekt: **Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Pflege - Perspektiven ausländische Fachkräfte im Landkreis Böblingen - Perspektiven verbinden, Verantwortung teilen, Zusammenarbeit neu denken**

Die Sicherung der pflegerischen Versorgung gehört zu den zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre. Auch im Landkreis Böblingen zeigt sich deutlich, dass ausreichend qualifizierte Pflegekräfte zu gewinnen und langfristig zu binden längst nicht mehr allein Aufgabe einzelner Pflegeeinrichtungen ist. Die Frage berührt gleichermaßen die kommunale Daseinsvorsorge, die Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, die Personalentwicklung von Unternehmen sowie die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen, die in Deutschland eine neue berufliche und persönliche Zukunft aufbauen möchten.

Die Rahmenbedingungen haben sich dabei grundlegend verändert. Der Bedarf an Pflege und damit auch an qualifizierten Pflegefachkräften steigt, während gleichzeitig weniger Menschen für den Pflegeberuf zur Verfügung stehen. Pflegeeinrichtungen stehen daher vor der Herausforderung, neue Wege der Personalgewinnung zu beschreiten und gleichzeitig die bereits beschäftigten Mitarbeitenden nachhaltig zu halten. Internationale Fachkräfte können dabei einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der pflegerischen Versorgung leisten. Ihre Gewinnung allein ist jedoch kein ausreichender Lösungsansatz. Entscheidend ist vielmehr, die gesamte Entwicklungskette in den Blick zu nehmen – von der Gewinnung und Anwerbung über die Einreise, die Anerkennung beruflicher Qualifikationen und die Einarbeitung bis hin zur sozialen Integration, beruflichen Weiterentwicklung und langfristigen Bindung an den Arbeitgeber und die Region.

Gerade darin liegt eine wesentliche Besonderheit der Gewinnung ausländischer Fachkräfte: Mit der Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland ist der Integrationsprozess keineswegs abgeschlossen. Für viele internationale Pflegekräfte bedeutet der Schritt nach Deutschland einen tiefgreifenden Neuanfang. Neben den beruflichen Anforderungen müssen sie sich in einem neuen gesellschaftlichen, rechtlichen und kulturellen Umfeld orientieren, häufig eine neue Sprache erlernen oder vorhandene Sprachkenntnisse weiterentwickeln, administrative Verfahren bewältigen und zugleich ihren privaten Lebensmittelpunkt neu aufbauen. Auch Fragen nach Wohnraum, Mobilität, familiärer Situation, Kinderbetreuung, sozialen Kontakten oder der Anerkennung von Qualifikationen können entscheidend dafür sein, ob eine Fachkraft dauerhaft in der Region bleibt.

Damit wird deutlich: Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung sind zwei Seiten derselben Aufgabe. Wer internationale Fachkräfte erfolgreich gewinnen möchte, muss gleichzeitig Bedingungen schaffen, unter denen diese Menschen gerne bleiben und sich beruflich wie gesellschaftlich zugehörig fühlen. Eine nachhaltige Strategie darf deshalb nicht bei der Besetzung einer freien Stelle enden. Sie muss die Perspektive der ausländischen Fachkräfte selbst einbeziehen und danach fragen, was Menschen benötigen, um langfristig in ihrem Beruf, bei ihrem Arbeitgeber und in ihrer neuen Heimat anzukommen.

Vor diesem Hintergrund entstand im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2025 das Gemeinschaftsprojekt **„Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Pflege -Perspektive ausländische Fachkräfte im Landkreis Böblingen“**. Als Kooperation der Stadt Böblingen, der Evangelischen Heimstiftung / Haus am Maienplatz und des Landratsamtes Böblingen, Sachgebiet Integration, verbindet das Projekt unterschiedliche fachliche und institutionelle Perspektiven. Gefördert wurde es in den Jahren 2025 und 2026 durch den Integrationsfonds **„Vielfalt ist unsere Stärke – Gemeinsam gegen Diskriminierung, Rassismus und Ausgrenzung“** des Vereins Landkreis Böblingen bleibt bunt e. V. (www.lkbb-bb.de) sowie durch die Sozialstiftung der Kreissparkasse Böblingen.

Die Wahl des Projektansatzes ist dabei bewusst getroffen worden. Internationale Fachkräfte sind nicht ausschließlich unter dem Gesichtspunkt des Arbeitskräftebedarfs zu betrachten. Sie sind Menschen mit

individuellen beruflichen Erfahrungen, Kompetenzen, Erwartungen und Lebensentwürfen. Eine erfolgreiche Fachkräftestrategie muss deshalb beide Perspektiven miteinander verbinden: den Bedarf der Pflegeeinrichtungen an qualifizierten und verlässlich einsetzbaren Mitarbeitenden und die Bedürfnisse der internationalen Fachkräfte nach beruflicher Anerkennung, fairen Arbeitsbedingungen, Orientierung, Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten und gesellschaftlicher Zugehörigkeit.

Ein solcher Perspektivwechsel ist insbesondere deshalb relevant, weil die langfristige Bindung internationaler Fachkräfte nicht allein durch Arbeitsverträge oder finanzielle Anreize erreicht wird. Entscheidend sind ebenso die Qualität des Ankommens, verlässliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, eine gute Einarbeitung, sprachliche Unterstützung, transparente berufliche Perspektiven und ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt als selbstverständlicher Bestandteil des beruflichen Alltags gelebt wird. Diskriminierungserfahrungen, fehlende soziale Einbindung oder wiederkehrende Unsicherheiten bei organisatorischen und rechtlichen Fragen können hingegen dazu führen, dass Fachkräfte ihre Tätigkeit oder sogar ihren Lebensmittelpunkt in der Region wieder aufgeben.

Das Projekt setzt deshalb bewusst auf einen ganzheitlichen und vernetzten Ansatz. Statt einzelne Maßnahmen isoliert zu betrachten, werden die verschiedenen Stationen und Schnittstellen des Integrations- und Beschäftigungsprozesses miteinander verbunden. Denn gerade an diesen Schnittstellen entstehen in der Praxis häufig Verzögerungen, Missverständnisse oder Zuständigkeitslücken. Was für eine einzelne Einrichtung nur ein begrenztes Problem darstellt, kann für die betroffene Fachkraft zu einer erheblichen Belastung werden. Gleichzeitig können Einrichtungen von Erfahrungen und Lösungsansätzen anderer Akteure profitieren. Eine gemeinsame Betrachtung ermöglicht es daher, bestehende Angebote besser aufeinander abzustimmen, Doppelstrukturen zu vermeiden und Verantwortlichkeiten klarer zu definieren.

Bereits die Entstehungsgeschichte des Projekts verdeutlicht einen wesentlichen Grundgedanken: Die Herausforderungen in der Pflege lassen sich nicht aus einer einzelnen Perspektive herauslösen. Erfolgreiche Fachkräftesicherung entsteht dort, wo Kommunen, Pflegeeinrichtungen, Integrationsakteure, Arbeitsverwaltung, Politik, Beratungsstellen und Beschäftigte ihr Wissen bündeln und gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Dabei geht es nicht darum, die Verantwortung der einzelnen Arbeitgeber zu ersetzen. Vielmehr soll ein unterstützendes Netzwerk entstehen, in dem jede beteiligte Institution ihre jeweiligen Kompetenzen einbringt. Pflegeeinrichtungen kennen die konkreten Anforderungen des Arbeitsalltags und die betrieblichen Rahmenbedingungen. Kommunen und Landkreis verfügen über wichtige Zugänge zu Integrations-, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Weitere Akteure können bei Fragen der Arbeitsmarktintegration, Qualifizierung, Anerkennung, Sprachförderung oder gesellschaftlichen Teilhabe unterstützen. Erst das Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Kompetenzen ermöglicht es, komplexe Herausforderungen umfassend zu bearbeiten.

Die Perspektive, internationale Fachkräfte nicht nur zu gewinnen, sondern zu halten, ist deshalb ein zentraler Ansatz des Projekts. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass die Investition in die Gewinnung und Qualifizierung einer Fachkraft nur dann nachhaltig wirkt, wenn diese Person auch langfristig im Beruf und in der Region verbleiben kann. Eine gute Bindung stärkt nicht nur die einzelne Pflegeeinrichtung, sondern trägt zur Stabilität der gesamten pflegerischen Versorgungsstruktur bei. Gleichzeitig profitieren die Fachkräfte selbst von verlässlichen beruflichen Perspektiven und einer stärkeren gesellschaftlichen Einbindung.

Darüber hinaus bietet der Ansatz die Chance, die Pflegeeinrichtungen selbst weiterzuentwickeln. Die Beschäftigung internationaler Mitarbeitender macht Fragen sichtbar, die auch für andere Beschäftigtengruppen relevant sind: Wie gut funktionieren Einarbeitung und Kommunikation? Sind Zuständigkeiten klar geregelt? Gibt es verlässliche Ansprechpersonen? Welche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen? Wie wird mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen und Erwartungen umgegangen? Und wie

kann eine Unternehmenskultur gestaltet werden, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und zugehörig fühlen? Maßnahmen, die ursprünglich im Zusammenhang mit der Integration internationaler Fachkräfte entwickelt werden, können daher häufig die Qualität der Personalführung insgesamt verbessern.

Das Gemeinschaftsprojekt versteht sich somit nicht als kurzfristige Einzelmaßnahme zur Behebung eines akuten Personalengpasses. Es ist vielmehr als gemeinsamer Lern- und Entwicklungsprozess angelegt. Erfahrungen aus der Praxis sollen sichtbar gemacht, bestehende Herausforderungen gemeinsam analysiert und konkrete, übertragbare Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden. Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, die auch über die Laufzeit des Projekts hinaus Wirkung entfalten können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Sichtbarkeit und Wertschätzung der internationalen Fachkräfte selbst. Sie sind nicht nur Adressatinnen und Adressaten von Integrationsmaßnahmen, sondern bringen berufliche Kompetenzen, Erfahrungen und persönliche Perspektiven mit, die für die Pflege und für die Gesellschaft insgesamt wertvoll sind. Eine nachhaltige Fachkräftestrategie sollte daher nicht ausschließlich fragen, wie Menschen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können, sondern ebenso, wie ihre vorhandenen Kompetenzen anerkannt, gefördert und weiterentwickelt werden können.

Der Ansatz verbindet damit Versorgungssicherung, Personalentwicklung und Integration. Er betrachtet internationale Fachkräfte nicht isoliert als Antwort auf einen Arbeitskräftemangel, sondern als Teil einer langfristigen Strategie für eine vielfältige, leistungsfähige und zukunftsfähige Pflege. Entscheidend ist dabei die Verbindung von wirtschaftlichen, sozialen und menschlichen Perspektiven: Die Pflegeeinrichtungen benötigen qualifizierte Mitarbeitende, die Fachkräfte benötigen verlässliche berufliche und persönliche Perspektiven, und die Region profitiert von Menschen, die sich dauerhaft einbringen und zugehörig fühlen.

Die nachfolgenden Ausführungen skizzieren den Verlauf des Projekts und fassen die von den Expertinnen und Experten im Pflegebereich diskutierten inhaltlichen Schwerpunkte zunächst thematisch zusammen. Darauf aufbauend werden die wesentlichen Handlungsschritte vorgestellt. Ergänzend dazu sind die zugehörigen Checklisten und Vorlagen im Anhang aufgeführt.

Die Ergebnisse bzw. der vorliegende Leitfaden sollen und soll dabei nicht als abschließende Antwort auf die komplexen Herausforderungen der Fachkräftesicherung verstanden werden. Vielmehr sollen sie als praxisorientierte Grundlage dienen, um bestehende Strukturen weiterzuentwickeln, Kooperationen zu stärken und den Weg für eine nachhaltige Gewinnung und Bindung internationaler Pflegefachkräfte im Landkreis Böblingen zu unterstützen. Gemeinsam Verantwortung zu übernehmen, bedeutet dabei vor allem, die unterschiedlichen Perspektiven zusammenzuführen und aus einzelnen Erfahrungen gemeinsames Handeln entstehen zu lassen.

1.1 Gemeinsam entwickeln statt nebeneinander arbeiten: Die Umsetzung des Projekts

Die Projektgruppe verstand Zusammenarbeit dabei nicht als bloßen Informationsaustausch. Vielmehr sollten aus unterschiedlichen Erfahrungen gemeinsame Erkenntnisse entstehen, die anschließend in konkrete Handlungsmöglichkeiten übersetzt werden konnten. Der Ansatz folgte damit dem Grundgedanken: **Nicht jede Einrichtung muss jede Lösung selbst entwickeln. Was an einer Stelle bereits funktioniert, kann anderen zugänglich gemacht, angepasst und gemeinsam weiterentwickelt werden.**

Die Projektgruppe widmete sich unter anderem folgenden Fragen:

- Welche Wege der internationalen Fachkräftegewinnung haben sich in der Praxis bewährt?
- Wie kann ein gelingendes Ankommen neuer Mitarbeitender unterstützt werden?
- Wo entstehen bürokratische Hürden und Verzögerungen?
- Welche Maßnahmen stärken die Bindung von Beschäftigten an Einrichtung und Region?

- Wie können Diskriminierung und Ausgrenzung wirksam thematisiert und bearbeitet werden?
- Welche Unterstützungsangebote benötigen Pflegeeinrichtungen?
- Wie können erfolgreiche Ansätze dokumentiert und für andere Akteurinnen und Akteure nutzbar gemacht werden?
- Welche Verantwortlichkeiten müssen innerhalb der Einrichtungen geklärt sein, damit Unterstützung nicht vom persönlichen Engagement einzelner Mitarbeitender abhängt?
- Wie können internationale Pflegekräfte selbst stärker an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt werden?
- Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit aus erfolgreicher Rekrutierung langfristige berufliche Perspektiven entstehen?

Damit wurde zugleich ein Perspektivwechsel vollzogen: Fachkräftesicherung wurde nicht ausschließlich als Frage der Personalbeschaffung betrachtet, sondern als gemeinsame Gestaltungsaufgabe von Organisation, Region und Gesellschaft.

1.2 Unterschiedliche Perspektiven an einem Tisch

Die Stärke des Projekts lag in der Vielfalt der beteiligten Partnerinnen und Partner. In der Projektgruppe arbeiteten Vertreterinnen und Vertreter aus Pflegepraxis, kommunaler Verwaltung, Arbeitsmarkt- und Integrationsarbeit zusammen:

- Dr. Annemarie Gronover, Integrationsbeauftragte der Stadt Böblingen
- Cosmina Halmageanu, Haus am Maienplatz, Evangelische Heimstiftung
- Carolina Monfort Montero, Integrationsbeauftragte des Landkreises Böblingen
- Katharina Schneider, Sozialstation Sindelfingen
- Tatjana Schnell, Arbeitgeberservice, Agentur für Arbeit
- Elvie Patzelt, evangelische Pflegeheimat

Jede Institution brachte dabei ihre eigene Perspektive ein. Die Pflegeeinrichtungen steuerten ihre Erfahrungen aus der täglichen Personalgewinnung, Einarbeitung und Mitarbeiterbindung bei. Stadt und Landkreis brachten ihre Kenntnisse kommunaler Strukturen, Netzwerke und Integrationsprozesse ein. Die Agentur für Arbeit ergänzte arbeitsmarktpolitische Expertise, Fördermöglichkeiten und Qualifizierungswege.

Gerade diese unterschiedlichen Sichtweisen erwiesen sich als wertvoll. Denn dieselbe Herausforderung wird je nach Perspektive oft unterschiedlich erlebt: Was aus Verwaltungssicht ein formal notwendiger Anerkennungsprozess ist, kann für Einrichtungen eine erhebliche zeitliche Belastung und für internationale Fachkräfte eine Phase großer Unsicherheit bedeuten. Durch den gemeinsamen Austausch konnten diese Erfahrungen sichtbar gemacht und Lösungsansätze entwickelt werden, die die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigen.

Dabei zeigte sich auch, dass Kooperation insbesondere dort notwendig ist, wo Zuständigkeiten ineinandergreifen. Keine einzelne Organisation verfügt über alle notwendigen Ressourcen und Kompetenzen. Die Qualität des Ankommens hängt deshalb wesentlich davon ab, ob Übergänge zwischen den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen funktionieren.

Ein weiterer Erkenntnisgewinn bestand darin, dass Herausforderungen nicht vorschnell einzelnen Personen zugeschrieben wurden. Schwierigkeiten konnten gemeinsam analysiert und auf ihre strukturellen Ursachen hin betrachtet werden. So wurde beispielsweise deutlich, dass Unsicherheiten im Arbeitsalltag nicht automatisch auf mangelnde Motivation oder vermeintliche kulturelle Unterschiede zurückzuführen sind. Häufig spielen fehlende Informationen, unklare Zuständigkeiten, sprachliche Barrieren oder nicht ausreichend erklärte Abläufe eine wesentliche Rolle.

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglichte damit einen Perspektivwechsel: **Aus dem Blick auf einzelne Probleme wurde ein Blick auf die dahinterliegenden Strukturen.**

1.3 Aus Vernetzung wird regionale Infrastruktur

Im Verlauf des Projekts entstand ein Arbeitsansatz, der über klassische Netzwerkarbeit hinausgeht. Statt eines reinen Informationsaustauschs entwickelte sich eine Form regionaler Zusammenarbeit, in der Erfahrungen systematisch gesammelt, aufbereitet und für andere Akteurinnen und Akteure nutzbar gemacht werden.

Die Projektgruppe verstand sich dabei als regionaler Wissens- und Erfahrungsspeicher für die Fachkräftesicherung in der Pflege. Dabei arbeitete sie eng mit rund 30 Vertreterinnen und Vertretern von Pflegeunternehmen und Pflegeeinrichtungen aus dem Landkreis Böblingen zusammen. Durch diesen praxisnahen Beteiligungsansatz konnten Erfahrungen aus unterschiedlichen Versorgungsbereichen, Unternehmensgrößen und Rekrutierungswegen zusammengeführt und die vielfältige Expertise der Pflegepraxis systematisch erschlossen werden.

Gute Praxisbeispiele, erfolgreiche Instrumente, Checklisten, Vorlagen und Handlungsempfehlungen wurden gemeinsam identifiziert, gebündelt, dokumentiert und für weitere Einrichtungen verfügbar gemacht. Dadurch mussten Lösungswege nicht immer wieder neu entwickelt werden. Vielmehr konnten vorhandene Erfahrungen geteilt, angepasst und weiterentwickelt werden.

Auf diese Weise entstand ein kollektiver Wissensbestand, der die Fachkräftesicherung nicht als Aufgabe einzelner Einrichtungen, sondern als gemeinsame regionale Verantwortung versteht.

Eine solche regionale Wissensinfrastruktur hat einen weiteren Vorteil: Sie macht Erfahrungen über einzelne Personen hinaus verfügbar. Nachhaltige Fachkräftesicherung darf nicht davon abhängen, dass einzelne engagierte Mitarbeitende über besonderes Wissen oder persönliche Kontakte verfügen. Wissen muss zugänglich, übertragbar und dauerhaft nutzbar sein.

Damit wird Vernetzung zu einer Form regionaler Infrastruktur. Sie schafft Verbindungen zwischen Einrichtungen, ermöglicht kurze Wege, reduziert Doppelarbeit und erhöht die Fähigkeit der Region, auf neue Herausforderungen gemeinsam zu reagieren.

1.4 Internationale Pflegekräfte als Expertinnen und Experten ihrer Erfahrung

Ein besonderes Anliegen des Projekts war es, internationale Pflegekräfte nicht ausschließlich als Zielgruppe von Maßnahmen zu betrachten. Vielmehr wurden ihre Erfahrungen als wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung von Strukturen verstanden.

Wer selbst den Weg der Anwerbung, Anerkennung, Ankunft und Integration durchlaufen hat, verfügt über wertvolle Kenntnisse darüber, welche Unterstützung hilfreich ist und wo Hindernisse bestehen. Diese Perspektiven tragen entscheidend dazu bei, dass Maßnahmen praxisnah, wirksam und bedarfsgerecht gestaltet werden können.

Dabei geht es nicht darum, einzelne Personen für die Lösung struktureller Probleme verantwortlich zu machen. Vielmehr soll ihre Perspektive systematisch als Erfahrungswissen einbezogen werden. Fragen wie „Was hätte Ihnen in den ersten Wochen geholfen?“, „Welche Informationen haben gefehlt?“ oder „An welcher Stelle war der Prozess besonders unverständlich?“ können wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung von Abläufen liefern.

Internationale Pflegekräfte werden damit von Empfängerinnen und Empfängern von Integrationsangeboten zu Mitgestaltenden des Integrationsprozesses.

Integration wird damit nicht als einseitiger Anpassungsprozess verstanden. Vielmehr handelt es sich um einen gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess, an dem alle Beteiligten mitwirken. Auch bestehende Teams und Organisationen verändern sich durch neue Perspektiven, Erfahrungen und Arbeitsweisen.

1.5 Ein gemeinsames Verständnis von Fachkräftesicherung

Im Projekt entwickelte sich zunehmend ein gemeinsames Leitbild regionaler Fachkräftesicherung. Dieses lässt sich mit den drei Begriffen **Gewinnen – Halten – Vernetzen** beschreiben.

Gewinnen bedeutet, Menschen für den Pflegeberuf und den Standort Böblingen zu begeistern, internationale Fachkräfte anzusprechen und Qualifizierungswege sichtbar zu machen.

Halten bedeutet, Rahmenbedingungen zu schaffen, die langfristige berufliche Entwicklung, soziale Teilhabe und Zugehörigkeit ermöglichen.

Vernetzen bedeutet, die dafür notwendigen Ressourcen miteinander zu verbinden und Verantwortung als gemeinsame Aufgabe zu verstehen.

Die drei Bereiche sind dabei nicht voneinander zu trennen. Eine erfolgreiche Rekrutierung ohne anschließende Begleitung bleibt ebenso unvollständig wie eine gute Einarbeitung ohne langfristige Entwicklungsperspektive. Vernetzung schafft die Voraussetzungen dafür, dass beide Bereiche ineinandergreifen können.

Aus dieser Perspektive wird deutlich, dass die Attraktivität eines Standortes nicht allein durch gute Arbeitsplätze entsteht. Ebenso wichtig sind Wohnraum, Mobilität, Sprachförderung, Kinderbetreuung, soziale Kontakte, Beratungsangebote und eine offene, vielfältige Gesellschaft. Wer internationale Pflegekräfte gewinnen möchte, wirbt letztlich nicht nur für einen Arbeitsplatz, sondern für einen Lebensort.

1.6 Internationale Pflegekräfte: Unverzichtbar für die Zukunft der Pflege

Der Pflegebereich steht unter erheblichem Druck. Eine steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen, altersbedingte Berufsaustritte, hohe Arbeitsbelastungen und Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung treffen auf einen wachsenden Bedarf an pflegerischer Versorgung. Internationale Pflegekräfte leisten deshalb bereits heute einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Gesundheits- und Pflegesystems.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass internationale Beschäftigte zunehmend ein fester Bestandteil der pflegerischen Arbeitswelt sind. Damit verändert sich auch die Verantwortung der Einrichtungen: Internationale Personalgewinnung kann nicht als zeitlich begrenztes Projekt verstanden werden. Sie wird zu einem Bestandteil einer langfristig ausgerichteten Personal- und Organisationsentwicklung.

Internationale Fachkräfte sind damit nicht nur Teil der Lösung gegenwärtiger Personalengpässe. Ihre erfolgreiche Integration stellt zugleich eine Frage der Zukunftsfähigkeit von Pflegeeinrichtungen dar. Organisationen müssen sich darauf einstellen, mit vielfältig zusammengesetzten Teams zu arbeiten und die darin liegenden Kompetenzen systematisch zu nutzen.

1.7 Vom Anwerben zum Ankommen: Ein notwendiger Perspektivenwechsel

Mit dieser Entwicklung verändert sich auch der Blick auf Fachkräftegewinnung. Die entscheidende Frage lautet nicht mehr allein, wie internationale Pflegekräfte gewonnen werden können. Ebenso wichtig ist die Frage, wie Bedingungen geschaffen werden können, unter denen Menschen gerne in eine Region kommen, sich willkommen fühlen, ihre beruflichen Kompetenzen entfalten und dauerhaft bleiben möchten.

Genau hier liegt der Unterschied zwischen Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung. Eine erfolgreiche Einstellung ist noch kein nachhaltiger Erfolg. Nachhaltig wird sie erst dann, wenn internationale Pflegekräfte eine berufliche Perspektive entwickeln, soziale Zugehörigkeit erfahren und ihren Lebensmittelpunkt in der Region aufbauen können.

Diese Handreichung versteht Fachkräftesicherung deshalb als einen Prozess, der weit vor dem ersten Arbeitstag beginnt und weit über die Einarbeitung hinausreicht.

Der Prozess lässt sich als eine Kette aufeinander aufbauender Phasen verstehen:

Informieren – Gewinnen – Vorbereiten – Ankommen – Einarbeiten – Integrieren – Weiterentwickeln – Binden

Jede dieser Phasen beeinflusst die nächste. Werden beispielsweise Erwartungen im Recruiting nicht realistisch vermittelt, können später Enttäuschungen entstehen. Fehlen beim Ankommen grundlegende Unterstützungsangebote, kann sich dies auf die Einarbeitung auswirken. Bleiben berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aus, kann dies langfristig die Bindung beeinflussen.

Fachkräftesicherung bedeutet deshalb, diese Übergänge bewusst zu gestalten und Verantwortlichkeiten für jede Phase festzulegen.

1.8 Fachkräfte entwickeln statt nur gewinnen

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Sicherung der Pflegeversorgung nicht ausschließlich über die Rekrutierung bereits ausgebildeter Fachkräfte erfolgen kann. Ebenso bedeutsam ist die Förderung von Qualifizierung, Weiterbildung und beruflicher Entwicklung.

Menschen, die beispielsweise zunächst auf Helferinnen- und Helferniveau tätig sind, können durch gezielte Unterstützung zu zukünftigen Pflegefachkräften entwickelt werden. Auch internationale Beschäftigte, deren ausländischer Berufsabschluss noch nicht vollständig anerkannt ist, können gezielt begleitet und weiterqualifiziert werden.

Damit verbindet sich Fachkräftegewinnung unmittelbar mit Personalentwicklung. Investitionen in Qualifizierung schaffen zusätzliche Fachkräfte und stärken zugleich die langfristige Bindung an Beruf und Einrichtung.

Entscheidend ist dabei, Entwicklungsperspektiven frühzeitig sichtbar zu machen. Mitarbeitende sollten wissen, welche nächsten Schritte möglich sind, welche Voraussetzungen dafür gelten und welche Unterstützung ihnen die Einrichtung anbieten kann.

Eine Kultur der beruflichen Entwicklung sendet zugleich ein wichtiges Signal: Mitarbeitende werden nicht nur aufgrund ihrer aktuellen Tätigkeit gesehen, sondern in ihrem Potenzial wahrgenommen.

1.9 Herausforderungen gemeinsam meistern

Die Fachkräftesicherung erschöpft sich jedoch nicht in Zahlen und Personalbedarfen. Ebenso entscheidend sind die Erfahrungen, die Beschäftigte in ihrem beruflichen und sozialen Umfeld machen.

Internationale Pflegekräfte stehen häufig vor besonderen Herausforderungen:

Anerkennungsverfahren können komplex sein, sprachliche Anforderungen hoch und Verwaltungsprozesse langwierig. Hinzu kommen die Suche nach Wohnraum, der Aufbau sozialer Kontakte und die Orientierung in einem neuen gesellschaftlichen Umfeld.

Besonders bedeutsam sind darüber hinaus Erfahrungen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus. Sie können das Gefühl von Zugehörigkeit beeinträchtigen und damit Auswirkungen auf die berufliche Zufriedenheit sowie die Entscheidung haben, langfristig in einer Einrichtung oder Region zu bleiben.

Deshalb reicht es nicht aus, den Blick ausschließlich auf die fachliche Qualifikation zu richten.

Erfolgreiche Integration beginnt bereits während der Anwerbung und Bewerbung, setzt sich in der Phase der Vorbereitung und Ankunft fort und zeigt sich schließlich im Arbeitsalltag, im Team und im gesellschaftlichen Leben vor Ort.

Dabei sollte Unterstützung möglichst frühzeitig und vorausschauend erfolgen. Nicht erst dann, wenn ein Problem auftritt, sondern bereits bevor absehbare Hürden entstehen. Ein strukturierter Prozess schafft Sicherheit und verhindert, dass neue Mitarbeitende für jedes Anliegen selbst die richtige Ansprechperson suchen müssen.

Hilfreich ist deshalb eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten: Wer begleitet das Anerkennungsverfahren? Wer unterstützt bei Behördenangelegenheiten? Wer ist bei Fragen zur Einarbeitung zuständig? Wer hilft bei sozialen oder alltäglichen Fragen? Und wer nimmt wahr, wenn Schwierigkeiten entstehen?

1.10 Zugehörigkeit schaffen: Der Schlüssel zum Bleiben

Internationale Pflegekräfte bringen wertvolle fachliche Kompetenzen, Lebenserfahrungen und Perspektiven mit. Damit diese Potenziale wirksam werden können, braucht es mehr als eine fachliche Einarbeitung. Entscheidend sind wertschätzende Kommunikation, gute Sprachförderung, klare Rollen und Erwartungen, soziale Einbindung sowie ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld.

Zugehörigkeit entsteht nicht allein durch formale Beschäftigung. Sie entwickelt sich im täglichen Miteinander: durch die Begrüßung im Team, gemeinsame Pausen, verlässliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Anerkennung von Leistungen, Möglichkeiten zur Mitgestaltung und die Erfahrung, mit den eigenen Fähigkeiten und Perspektiven ernst genommen zu werden.

Herausforderungen im Arbeitsalltag werden dabei häufig vorschnell als kulturelle Unterschiede erklärt. Tatsächlich liegen die Ursachen oft in strukturellen Faktoren wie Arbeitsorganisation, Personalmangel, unklaren Zuständigkeiten oder Kommunikationsproblemen.

Erfolgreiche Integrationsstrategien berücksichtigen deshalb sowohl die Rahmenbedingungen der Arbeit als auch die zwischenmenschlichen Aspekte des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens.

Dabei ist auch die bestehende Belegschaft einzubeziehen. Integration kann nicht ausschließlich als Aufgabe der neu hinzugekommenen Mitarbeitenden verstanden werden. Auch Teams benötigen Informationen, Zeit und Unterstützung, um neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln.

1.11 Mehrwert für den Landkreis Böblingen

Das Projekt hat gezeigt, dass Fachkräftesicherung dann besonders wirksam wird, wenn sie als gemeinsame regionale Entwicklungsaufgabe verstanden wird. Sein Mehrwert liegt nicht allein in einzelnen Maßnahmen oder Veranstaltungen, sondern im Aufbau tragfähiger Kooperationsstrukturen.

Durch die enge Zusammenarbeit von Pflegeeinrichtungen, Kommune, Landkreis, Arbeitsverwaltung und Integrationsakteuren konnten Erfahrungen gebündelt, Herausforderungen frühzeitig identifiziert und praxisnahe Lösungen entwickelt werden. Gleichzeitig entstand ein stärkeres Bewusstsein dafür, dass Fachkräftesicherung, Integration und Organisationsentwicklung untrennbar miteinander verbunden sind.

Der Böblinger Ansatz verbindet damit Personalgewinnung, Willkommenskultur, Integration, gesellschaftliche Teilhabe und regionale Entwicklung zu einem gemeinsamen Handlungsfeld. Er zeigt, dass nachhaltige Fachkräftesicherung dort gelingt, wo unterschiedliche Akteure ihre Kompetenzen zusammenführen und Verantwortung teilen.

Ein wesentlicher Mehrwert regionaler Kooperation liegt zudem darin, dass nicht jede Einrichtung über dieselben Ressourcen verfügen muss. Größere Einrichtungen können beispielsweise Erfahrungen, Vorlagen oder Strukturen bereitstellen, während kleinere Einrichtungen von diesen Erfahrungen profitieren können. Kommunale und regionale Akteure wiederum können Zugänge zu Beratungs-, Integrations- und Unterstützungsangeboten erleichtern.

Der zentrale Gedanke des Projekts lässt sich dabei in einem Satz zusammenfassen:

Nicht allein die internationale Fachkraft muss ihren Platz im System finden. Auch die Einrichtungen, Organisationen und Strukturen müssen sich weiterentwickeln, um Vielfalt erfolgreich zu gestalten.

So wurde aus dem Projekt „Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Pflege“ mehr als eine Initiative gegen den Fachkräftemangel: Es entstand ein regionaler Kooperationsansatz, der dazu beiträgt, den Landkreis Böblingen als attraktiven Arbeits-, Lebens- und Integrationsort für internationale Pflegekräfte nachhaltig zu stärken.

2 Orientierung für die Praxis

Dieser Leitfaden begleitet den Weg internationaler Pflegekräfte von der ersten Kontaktaufnahme bis zum langfristigen Ankommen im Unternehmen und in der Gesellschaft. Er beschreibt zentrale Handlungsfelder und soll Einrichtungen dabei unterstützen, ihre eigenen Prozesse zu reflektieren, weiterzuentwickeln und verbindlich zu gestalten.

Die einzelnen Einführungen bieten eine praxisnahe Orientierung und werden durch Checklisten, Flyer, Hinweise und Vorlagen im Anhang ergänzt. Diese können über die Webseiten der Stadt Böblingen (XY) und des Landratsamtes Böblingen – Bereich Integration – heruntergeladen und auf die individuellen Bedarfe der jeweiligen Einrichtung angepasst werden.

Der Leitfaden versteht sich dabei nicht als starres Regelwerk. Jede Einrichtung verfügt über unterschiedliche Voraussetzungen, Strukturen und Ressourcen. Entscheidend ist deshalb nicht, alle beschriebenen Maßnahmen identisch umzusetzen, sondern die für die eigene Organisation passenden Instrumente auszuwählen und weiterzuentwickeln. Gleichzeitig sollte die Begleitung internationaler Pflegekräfte möglichst verbindlich organisiert werden. Gute Integration darf nicht allein vom persönlichen Engagement einzelner Kolleginnen und Kollegen abhängen.

Strukturen, Zuständigkeiten und Abläufe sollten so gestaltet sein, dass Unterstützung auch bei personellen Veränderungen verlässlich bestehen bleibt.

So soll der Leitfaden dazu beitragen, internationale Pflegekräfte nicht nur erfolgreich zu gewinnen, sondern ihnen die bestmöglichen Voraussetzungen für ein langfristiges, erfolgreiches und wertschätzendes Ankommen im Landkreis Böblingen zu bieten.

2.1 Erste Schritte

Eine erfolgreiche Integration zeigt sich insbesondere im Arbeitsalltag und im Team. Dabei stehen fachliche, soziale und kulturelle Integration gleichermaßen im Mittelpunkt.

Psychologische Sicherheit trägt entscheidend zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit bei. Mitarbeitende müssen Fragen stellen, Fehler ansprechen und Unsicherheiten äußern können, ohne Angst vor Kritik, Abwertung oder Bloßstellung zu haben. Dies gilt insbesondere für internationale Pflegekräfte, die sich zusätzlich in einem neuen sprachlichen, organisatorischen und kulturellen Umfeld orientieren müssen.

Wichtige Aspekte sind:

- Strukturierte fachliche Einarbeitung
- Förderung von Teamgeist und Zugehörigkeit
- Klare Rollen- und Aufgabenverteilung
- Wertschätzende Kommunikation
- Schaffung eines diskriminierungssensiblen Arbeitsumfelds
- Förderung psychologischer Sicherheit im Team

2.1.1. Sprachkompetenzen

Sprachkompetenz ist eine zentrale Voraussetzung für die fachliche Arbeit, die Patientensicherheit und die soziale Integration.

Wichtige Unterstützungsangebote umfassen:

- Sensibilisierung für sprachliche Besonderheiten und regionale Ausdrucksweisen
- Förderung der Fachsprache im Pflegealltag / berufsbezogene Deutschförderung
- Unterstützung beim Erwerb von Alltagssprache
- Schaffung von Lern- und Übungsmöglichkeiten im Arbeitsumfeld

2.1.2. Rassismus und Diskriminierung

Neue internationale Pflegekräfte machen nicht selten Erfahrungen von Nichtanerkennung, Ausgrenzung oder subtiler Diskriminierung. Fehlende Wertschätzung, Ungleichbehandlung und stereotype Zuschreibungen können die berufliche Integration erheblich erschweren und die Bindung an den Arbeitgeber gefährden.

Umso wichtiger sind:

- Transparente Kommunikationsstrukturen
- Klare Verfahren zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen
- Benennung von Vertrauenspersonen
- Sensibilisierung von Führungskräften und Teams

Förderung einer Kultur des Respekts und der Gleichbehandlung

Eine wertschätzende Führung, psychologische Sicherheit, diskriminierungssensible Strukturen und eine starke Teamkultur schaffen die Voraussetzungen dafür, dass alle Mitarbeitenden ihre Kompetenzen bestmöglich einbringen können. Dies stärkt den Teamgeist, erhöht die Arbeitszufriedenheit und trägt nachhaltig zur Qualität der pflegerischen Versorgung bei.

2.1.3. Leben im Alltag

Eine dauerhafte Bindung an die Einrichtung gelingt leichter, wenn internationale Mitarbeitende auch außerhalb des Arbeitsplatzes gut ankommen. Unterstützung im Alltag trägt wesentlich dazu bei, Isolation und Überforderung zu vermeiden.

Dazu gehören:

- Unterstützung bei der Wohnraumsuche, ggf. Wohnung für Mitarbeitende anbieten.
- Hilfe bei Behördengängen
- Förderung der weiteren Sprachentwicklung
- Soziale Vernetzung innerhalb und außerhalb der Einrichtung
- Informationen zu Freizeit- und Teilhabemöglichkeiten
- Unterstützung bei der Orientierung im gesellschaftlichen Leben

Kulturelle Vielfalt ist für Pflegeeinrichtungen nicht nur eine Herausforderung, sondern vor allem eine Chance. Erfolgreiche Integration gelingt, wenn internationale Pflegekräfte von der Bewerbung bis zum Alltag systematisch begleitet werden und als gleichwertige Mitglieder des Teams Anerkennung erfahren.

3 Preboarding – Anwerbung und Bewerbung

Die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit wird bereits im Recruiting-Prozess gelegt. Internationale Pflegekräfte benötigen transparente Informationen zu Aufgaben, Arbeitsbedingungen, Anerkennungsverfahren und den Lebensbedingungen vor Ort. Erwartungen sollten frühzeitig geklärt werden, um Enttäuschungen auf beiden Seiten zu vermeiden.

Wesentliche Erfolgsfaktoren sind:

- Transparente und verständliche Informationen
- Wertschätzende Kommunikation im gesamten Bewerbungsprozess
- Realistische Erwartungen auf Seiten der Bewerbenden und der Einrichtung
- Frühzeitige Klärung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Entwicklungsperspektiven

Ebenso erleichtert eine gute Vorbereitung den Einstieg in die neue Arbeits- und Lebenswelt und reduziert Unsicherheiten.

Dazu gehören:

- Unterstützung bei behördlichen und organisatorischen Angelegenheiten
- Informationen zum Anerkennungsverfahren
- Orientierung zur neuen Arbeitsumgebung
- Unterstützung bei ersten sozialen Kontakten
- Frühzeitige Vermittlung wichtiger Informationen zum Leben vor Ort

Aber auch Klärung grundsätzlicher Fragen, deren Antworten sich auf Dauer auszahlen:

- Wie viele Personen sollen angestellt werden? Einzelperson oder Gruppe?
- Über welchen Weg sollen diese Personen gefunden werden?
- Bestehen Kontakte zu anderen Einrichtungen, die über Erfahrungen in der Anwerbung verfügen?
- Soll die Rekrutierung mit anderen Kooperationspartnern stattfinden?
- Gibt es Prioritäten, aus welchen Herkunftsländern die Personen stammen sollen?
- Wie alt sollen die Personen sein?
Über welche Ressourcen sollen diese verfügen?
Sprachkenntnisse
Bildungsabschluss / absolvierte Ausbildungen/Studium
Geschlecht
Berufserfahrungen
Schlüsselqualifikationen wie Team- oder Konfliktfähigkeit oder Selbstreflektionsvermögen?
- Wie kann man der Person einen realistischen Eindruck von den späteren Aufgaben vermitteln?
- Empfehlung: Vor der Zustimmung einer Einstellung, eine Hospitation vereinbaren.
- Wer trifft die Entscheidung über die Personalauswahl?

3.1. Preboarding – Ebenen

Die erfolgreiche Integration internationaler Pflegefachkräfte beginnt nicht erst am ersten Arbeitstag, sondern bereits während der Anwerbung und des Bewerbungsprozesses. In dieser Phase werden wichtige Erwartungen geklärt, Vertrauen aufgebaut und die Grundlagen für eine langfristige Zusammenarbeit geschaffen. Internationale Fachkräfte stehen vor der Herausforderung, sich nicht nur auf eine neue Arbeitsstelle, sondern häufig auch auf ein neues Gesundheitssystem, eine neue Sprache sowie ein neues gesellschaftliches und kulturelles Umfeld einzustellen.

Ausländische Fachkräfte, die bereits in Deutschland gearbeitet haben, sollten dennoch engmaschig in das Unternehmen eingeführt und vermeintliche Selbstverständlichkeiten nicht vorausgesetzt werden.

Damit der Einstieg gelingt, sollten Pflegeeinrichtungen den Integrationsprozess frühzeitig planen und begleiten. Neben der Anerkennung beruflicher Qualifikationen und der Erfüllung rechtlicher Voraussetzungen gehören dazu organisatorische Vorbereitungen, die Unterstützung bei behördlichen Verfahren sowie die Vorbereitung des Teams am zukünftigen Arbeitsplatz. Eine transparente Kommunikation über Aufgaben, Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und gegenseitige Erwartungen hilft dabei, Missverständnisse und Enttäuschungen zu vermeiden.

Darüber hinaus sollte bereits vor der Ankunft berücksichtigt werden, dass Onboarding mehrere Ebenen umfasst:

Fachliche Ebene

Internationale Pflegefachkräfte müssen sich mit den Aufgaben, Abläufen und Anforderungen der Einrichtung vertraut machen.

Dazu gehören:

- Kennenlernen der Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten
- Einführung in Arbeitsabläufe und Prozesse
- Umgang mit Geräten, Dokumentationssystemen und digitalen Anwendungen
- Verständnis für Qualitäts- und Sicherheitsstandards

Das Ziel ist, dass die neue Fachkraft ihre Aufgaben selbstständig, sicher und qualitätsgerecht ausführen kann. Hierzu benötigt sie individuell angepasste Unterstützung.

Soziale Ebene

Ein erfolgreicher Start hängt ebenso von der Aufnahme im Team ab. Internationale Mitarbeitende benötigen Orientierung, Ansprechpartner und die Möglichkeit, soziale Beziehungen aufzubauen.

Dazu gehören:

- Integration in das Team
- Förderung von Kommunikation und Zusammenarbeit
- Unterstützung durch Mentoren oder Paten / Patienten bzw. einer Vertrauensperson
- Kennenlernen der Ansprechpersonen in der Einrichtung

Zum Start sollte die neue Fachkraft sich willkommen fühlen und für die gemeinsame Arbeit wissen, dass sie Vertrauen entwickeln darf. Vor allem aber, dass sie sich zeitnah, wenn nicht umgehend bei Unstimmigkeiten an die Vertrauensperson wenden darf und soll.

Kulturelle Ebene

Jede Einrichtung verfügt über eigene Werte, Regeln und Umgangsformen. Diese sollten frühzeitig vermittelt werden, damit sich internationale Pflegefachkräfte sicher orientieren können.

Dazu gehören:

- Kennenlernen der Werte und des Leitbildes der Einrichtung
- Verständnis für die Erwartungen an professionelles Handeln
- Umgang mit Patienten, Bewohnern und Angehörigen
- Sensibilisierung für Kommunikations- und Feedbackkultur

Wichtig ist, dass die neue Fachkraft, um im Sinne der Einrichtung zu handeln und sich in die Organisationskultur einzubringen, kontinuierliche Unterstützung braucht. Diese kann von der Führungskraft, der Vertrauensperson und dem Team in Reflexionsgesprächen geboten werden.

→ Checkliste Anwerbung internationale Fachkräfte

3.2. Hinweis: Externe Dienstleister zur Unterstützung internationaler Pflegekräfte

Auf dem Markt existiert mittlerweile eine Vielzahl spezialisierter Unternehmen und Dienstleister, die Pflegeeinrichtungen beim Recruiting, Onboarding und der Integration internationaler Pflegekräfte unterstützen. Zu ihren Angeboten zählen unter anderem berufsbezogene Sprachkurse, Willkommensworkshops für Teams, Qualifizierungen von Mitarbeitenden im Personalbereich, digitale Lernplattformen sowie die Begleitung administrativer Prozesse, beispielsweise bei Anerkennungsverfahren oder behördlichen Anträgen.

Diese Anbieter leisten wertvolle unterstützende Arbeit für Pflegeunternehmen, denen im Alltag oftmals die Zeit für die schwerfälligen wie komplexen Abläufe, aber auch die persönlichen Ressourcen fehlen. Die Angebote können darüber hinaus insbesondere für Einrichtungen hilfreich sein, die noch wenig Erfahrung in der Integration internationaler Beschäftigter haben oder kurzfristig Unterstützung benötigen. Sie bieten häufig standardisierte Konzepte und gebündelte Expertise, die den Einstieg erleichtern können.

Gleichzeitig sollte berücksichtigt werden, dass es sich um kommerzielle Dienstleistungen handelt, die mit zum Teil erheblichen Kosten verbunden sind. Manche Angebote sind standardisierte Programme, die nicht immer passgenau auf die spezifischen Strukturen, Ressourcen und Bedarfe einzelner Pflegeeinrichtungen zugeschnitten sind. Die Herausforderungen bei der Integration internationaler Mitarbeitender unterscheiden sich jedoch je nach Träger, Teamzusammensetzung, regionalem Umfeld und Personalstruktur erheblich. Externe Angebote können daher interne Organisationsentwicklungsprozesse nicht ersetzen, sondern allenfalls ergänzen.

3.3. Online-Vorgespräch zur Bedarfsermittlung

Bereits vor der Einreise bzw. dem Arbeitsbeginn sollte ein Online-Vorgespräch mit der ausländischen Pflegefachkraft stattfinden. Ziel dieses Gesprächs ist es, die fachlichen Kompetenzen, bisherigen beruflichen Erfahrungen und vorhandenen Qualifikationen kennenzulernen. Darüber hinaus bietet das Gespräch die Möglichkeit, die individuellen Ressourcen, Stärken und Erwartungen der Fachkraft zu erfassen. Wichtig ist weiter, einen ersten Eindruck zu gewinnen, welches Pflegeverständnis die neue Fachkraft hat und wie sie die hierarchischen Ebenen zwischen Leitung, Team und Rollen versteht.

Gleichzeitig können mögliche Unterstützungsbedarfe frühzeitig identifiziert werden, beispielsweise in den Bereichen Sprache, Anerkennungsverfahren, Einarbeitung, kulturelle Orientierung oder Alltagsorganisation. Auf dieser Grundlage können geeignete Maßnahmen geplant werden, um der Pflegefachkraft einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsalltag und eine nachhaltige Integration zu ermöglichen.

Es empfiehlt sich, vor dem Gespräch bezüglich der eigenen Funktion und Rolle zu klären, welche Erfahrungen, Erwartungen, Bedenken und Vorurteile man hat, um sich bewusst zu machen, wie diese die eigene Wahrnehmung und Bewertung der neuen Fachkraft beeinflussen können. Eine solche Selbstreflexion trägt dazu bei, der Person offen, wertschätzend und möglichst unvoreingenommen zu begegnen und ihr die Möglichkeit zu geben, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen unabhängig von bestehenden Vorstellungen und Zuschreibungen zu zeigen.

Es gilt, je transparenter die Kommunikation von Beginn an ist, desto größer sind die Chancen für ein gegenseitiges Verständnis und eine erfolgreiche Integration.

Als nächster Schritt kann auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse ein individuelles Anschreiben an die neue Pflegefachkraft erstellt werden. Ein solches Schreiben dient nicht nur der formellen Begrüßung, sondern signalisiert auch Wertschätzung, Orientierung und Unterstützung. Inhalte und Schwerpunkte des Anschreibens können dabei gezielt an die im Vorgespräch ermittelten Kompetenzen, Ressourcen, Erwartungen und Unterstützungsbedarfe angepasst werden. So wird bereits vor dem Arbeitsbeginn eine vertrauensvolle Grundlage für die Zusammenarbeit und Integration geschaffen.

→ **Checkliste Online-Vorgespräch**

3.4. Ein persönliches Willkommen schafft Sicherheit und Zugehörigkeit

Bereits vor der Ankunft können Pflegeeinrichtungen viel dazu beitragen, dass sich neue internationale Mitarbeitende willkommen und wertgeschätzt fühlen. Eine einfache, aber sehr wirkungsvolle Maßnahme ist ein persönlicher Begrüßungsbrief. Dieser signalisiert der zukünftigen Pflegekraft, dass sie nicht nur als Arbeitskraft erwartet wird, sondern als neue Kollegin, neuer Kollege und als Mensch willkommen ist. Die Wertschätzung neuen Mitarbeitenden gegenüber sollte sich jedoch nicht nur auf ausländische Fachkräfte beziehen, sondern auf alle, um Unstimmigkeiten oder Konflikte zu vermeiden. In dem Schreiben kann die Einrichtung ihre Freude über die zukünftige Zusammenarbeit ausdrücken und wichtige Informationen für die ersten Tage bereitstellen. Dazu gehört beispielsweise die Mitteilung, dass die Pflegekraft vom Flughafen oder Bahnhof abgeholt wird, zur Unterkunft begleitet wird und bei den ersten Schritten in Deutschland Unterstützung erhält. Auch die Benennung einer Ansprechperson vermittelt Sicherheit und Orientierung.

Hilfreich ist es zudem, die wichtigsten organisatorischen Informationen bereits vorab zu erläutern: Wo befindet sich die Wohnung? Wer empfängt die neue Mitarbeiterin oder den neuen Mitarbeiter? Was passiert am ersten Arbeitstag? Welche Unterlagen werden benötigt?

Ein persönlicher Begrüßungsbrief ist damit weit mehr als eine organisatorische Information. Er vermittelt Verlässlichkeit, Fürsorge und Anerkennung und legt bereits vor der Ankunft den Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

→ **Checkliste Vorlage Begrüßungsbrief**

3.5. Organisatorische und rechtliche Vorbereitung

Eine sorgfältige organisatorische und rechtliche Vorbereitung bildet die Grundlage für einen erfolgreichen Start internationaler Pflegekräfte in Deutschland. Bereits vor der Einreise sollten alle erforderlichen Dokumente, Genehmigungen und Versicherungen geklärt sein, um Verzögerungen bei der Arbeitsaufnahme zu vermeiden. Dazu gehören insbesondere Fragen des Aufenthaltsrechts, der Arbeitsgenehmigung, der Anerkennung beruflicher Qualifikationen sowie der Kranken- und Haftpflichtversicherung.

Ebenso wichtig sind praktische Vorbereitungen wie die Organisation einer Unterkunft, die Abstimmung der Anreise und die Benennung von Ansprechpartnern im Unternehmen. Eine frühzeitige Klärung dieser Rahmenbedingungen schafft Sicherheit für die neue Fachkraft und erleichtert den Übergang in den Berufsalltag.

Wichtig ist, genügend Zeit für die Gespräche einzuräumen und diese klar und verständlich zu führen.

Die folgende Checkliste unterstützt dabei, alle wichtigen Schritte systematisch zu erfassen und rechtzeitig umzusetzen.

→ **Checkliste Organisation & Recht**

→ **Checkliste Qualifizierung**

→ **Checkliste Preboarding**

4 Onboarding und Arbeiten im Team

Nach der Ankunft in Deutschland erfolgt zunächst die Unterbringung in der vorgesehenen Unterkunft. Die erste Zeit dient dazu, sich im neuen Umfeld zu orientieren, organisatorische Angelegenheiten zu erledigen und die Einrichtung kennenzulernen.

Im Anschluss werden die neuen Mitarbeitenden im Team willkommen geheißen und den Kolleginnen und Kollegen sowie den wichtigsten Ansprechpersonen vorgestellt. Dies erleichtert die Orientierung und fördert einen guten Start in das neue Arbeitsumfeld.

Ein wesentlicher Bestandteil der ersten Wochen ist das Kennenlernen der Einrichtung. Dazu gehören die räumliche Orientierung, die Vorstellung der verschiedenen Wohnbereiche sowie die Einführung in die organisatorischen und pflegerischen Abläufe.

Vermittelt werden unter anderem Informationen zu Dienstzeiten, Dokumentationssystemen, Hygienevorschriften, Qualitätsstandards und internen Kommunikationswegen. Ziel ist es, ein umfassendes Verständnis für die Arbeitsweise der Einrichtung zu schaffen. Eine gute geplante Anleitung und die Ermutigung an die Mitarbeitenden, Fragen zu stellen, sind wesentliche Erfolgsfaktoren.

Die Einarbeitung erfolgt strukturiert und schrittweise. Neue Mitarbeitende werden von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen begleitet und an die pflegerischen Aufgaben herangeführt. Dabei werden die geltenden Pflegestandards, Arbeitsabläufe und Besonderheiten der Versorgung vermittelt.

Die Einarbeitungsphase bietet die Möglichkeit, fachliche Kenntnisse zu vertiefen, Fragen zu klären und Sicherheit in der praktischen Tätigkeit zu gewinnen. Bereits vorhandene berufliche Erfahrungen und Kompetenzen werden dabei berücksichtigt und in das neue Arbeitsumfeld integriert.

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit basiert auf gegenseitigem Respekt, Offenheit und Wertschätzung. Unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven bereichern das Team und tragen zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei.

Teamarbeit, gegenseitige Unterstützung und eine offene Kommunikation sind wichtige Bestandteile des Arbeitsalltags. Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden willkommen fühlen und ihre Fähigkeiten bestmöglich einbringen können.

Die fachliche, sprachliche und soziale Integration neuer Mitarbeitender ist ein wichtiger Bestandteil des Einarbeitungsprozesses. Durch eine gezielte Begleitung und Unterstützung soll ein erfolgreicher Einstieg in die berufliche Tätigkeit sowie in das Leben in Deutschland ermöglicht werden.

→ Checkliste Triple Win nach der Einreise

→ Checkliste Einarbeitung und Einführung in Grundpflege

→ Checkliste Einarbeitung in die Pflege Organisation

→ Vorlage Hygienevorschrift Tragen von Kopftüchern

4.1. Vertrauensperson für die ausländische Pflegekraft

Vertrauen ist eine der wichtigsten Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, vor allem in der Pflege, wo man auf gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit mit und am Menschen angewiesen ist.

Mitarbeitende müssen darauf vertrauen können, dass ihre Anliegen, Sorgen und Hinweise ernst genommen werden, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Gleichzeitig tragen Pflegeunternehmen die Verantwortung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Fairness und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Dennoch können Situationen entstehen, in denen nicht nur langjährige Beschäftigte Unterstützung benötigen, sei es bei Konflikten, persönlichen Belastungen, Grenzüberschreitungen, Diskriminierungserfahrungen oder anderen herausfordernden Themen, sondern auch die ausländische Pflegekraft. Nicht immer fällt es leicht, solche Anliegen direkt an Führungskräfte oder zuständige Stellen heranzutragen.

Hier kann eine Vertrauensperson eine wichtige Brücke bilden.

Brücken sind bereits in vermeintlich alltäglichen und unscheinbaren sozialen Situationen notwendig. So stellt sich beispielsweise die Frage, welche Witze angemessen sind und welche besser vermieden werden sollten. Auch für Außenstehende kann es ungewohnt sein, dass die meisten Menschen hier eher ernst wirken oder dass man sich als Team nach der Arbeit nicht regelmäßig gemeinsam trifft. Ebenso kann Unsicherheit darüber entstehen, ob es angemessen ist, Vorgesetzten ein Geschenk zu machen. Solche Situationen zeigen, wie wichtig es ist, kulturelle Unterschiede zu verstehen und soziale Brücken zu bauen.

Wichtig ist, der neuen Pflegekraft zu erklären, dass die unabhängige und niedrigschwellige Vertrauensperson in einem geschützten Raum ein offenes Ohr für die Anliegen und Nöte hat und sie Fragen stellen darf.

Die neue Pflegekraft kann auf die Vertrauensperson in den ersten Tagen hingewiesen werden. Aufgrund der hohen Informationsflut kann es hilfreich sein, der Pflegekraft ein Handout zu überreichen, auf dem die wichtigsten Daten stehen. Es empfiehlt sich, dass die Vertrauensperson in einer angemessenen Zeit nach der Ankunft mit der Pflegekraft ein persönliches Gespräch führt, um die ersten Eindrücke und Erlebnisse zu reflektieren.

→ **Steckbrief Vertrauensperson**

→ **Checkliste Orientierungsfragen Vertrauensperson**

4.2. Warum die Vorbereitung des Teams wichtig ist

Die erfolgreiche Integration ausländischer Pflegekräfte ist eine gemeinsame Aufgabe des gesamten Teams. Eine gute Vorbereitung hilft dabei, Erwartungen, mögliche Vorurteile und Unsicherheiten frühzeitig anzusprechen und Missverständnissen vorzubeugen. Neue Kolleginnen und Kollegen bringen wertvolle fachliche und persönliche Erfahrungen mit, gleichzeitig können Unterschiede in Sprache, Kommunikation und Arbeitskultur zunächst Herausforderungen im Berufsalltag mit sich bringen.

Eine offene und transparente Auseinandersetzung mit diesen Themen schafft Verständnis, stärkt die Zusammenarbeit und entlastet alle Beteiligten. Dabei sollten auch die Erfahrungen langjähriger Teammitglieder berücksichtigt werden, da diese die Erwartungen an die Zusammenarbeit prägen. Durch klare Ansprechpartner, einen sensiblen Umgang mit dem Thema Diskriminierung sowie gezielte Unterstützung bei sprachlichen Herausforderungen können die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Einarbeitung und ein respektvolles Miteinander geschaffen werden.

→ **Checkliste Einführung ins Team**

→ **Checkliste Teamvorbereitung Orientierungsfragen**

4.2.1 Sprachkompetenz als gemeinsame Verantwortung im Team

Sprachkenntnisse spielen eine zentrale Rolle für die erfolgreiche Integration ausländischer Pflegefachkräfte. Sie sind die Grundlage für eine sichere Patientenversorgung, eine gute Zusammenarbeit im Team und das Verständnis von Arbeitsabläufen, Regeln und Verantwortlichkeiten. Deshalb ist es wichtig, das Thema Sprache von Anfang an offen, wertschätzend und ohne Vorbehalte anzusprechen.

Viele ausländische Fachkräfte bringen bereits gute Deutschkenntnisse mit und entwickeln diese im Berufsalltag schnell weiter. Besonders positiv wirkt sich aus, wenn das Team aktiv Unterstützung anbietet, beispielsweise durch Sprachkurse, Lerntandems, feste Ansprechpartner oder Hilfestellungen bei der Dokumentation. Eine offene Fehlerkultur ermöglicht es neuen Kolleginnen und Kollegen, Fragen zu stellen und Unsicherheiten anzusprechen, ohne Angst vor negativen Bewertungen haben zu müssen. Dadurch gewinnen sie Sicherheit und können ihre fachlichen Kompetenzen schneller einbringen.

Gleichzeitig können sprachliche Hürden zu Missverständnissen führen. Fachbegriffe, Dialekte, Abkürzungen, Redewendungen oder unausgesprochene Erwartungen sind oft schwierig zu verstehen. Auch das Lesen und Schreiben von Dokumentationen, Dienstanweisungen oder hausinternen Informationen kann zunächst eine Herausforderung darstellen. Werden diese Schwierigkeiten nicht offen angesprochen, können Frustrationen, Konflikte oder Unsicherheiten entstehen.

Deshalb ist es wichtig, dass alle Pflegefachkräfte Verantwortung für eine gelingende Kommunikation übernehmen. Dazu gehört, neue Kolleginnen und Kollegen bei Bedarf zu unterstützen, Sachverhalte verständlich zu erklären und bei Gesprächen als „Sprachrohr“ oder Vermittler zu fungieren. Dies gilt insbesondere bei komplexen fachlichen Themen, Besprechungen, Dokumentationen sowie in Konfliktsituationen. Unterstützung bedeutet dabei nicht, Aufgaben dauerhaft zu übernehmen, sondern Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten und Sprachkompetenzen gezielt zu fördern.

Besondere Sensibilität ist bei kulturell unterschiedlichen Kommunikationsstilen erforderlich. So werden Konflikte in Deutschland häufig direkt angesprochen. Hinweise, Regeln, Verbote oder Arbeitsanweisungen dienen der Orientierung und sind verbindlich. In anderen Kulturen werden Kritik oder Konflikte oft indirekter formuliert. Deshalb kann es hilfreich sein, sprachliche und kulturelle Nuancen zu erklären. Kommt beispielsweise eine Person wiederholt zu spät zum Dienst, sollte deutlich gemacht werden, dass eine direkte Ansprache des Problems in Deutschland üblich ist und keine persönliche Ablehnung bedeutet. Ebenso sollten neue Mitarbeitende verstehen, dass Regelungen und Anweisungen im beruflichen Kontext verbindlich sind und nicht als unverbindliche Empfehlungen verstanden werden dürfen. Ein offener Umgang mit sprachlichen Herausforderungen schafft Sicherheit für alle Beteiligten. Er trägt dazu bei, Missverständnisse zu vermeiden, die Zusammenarbeit zu stärken und ausländischen Fachkräften den erfolgreichen Einstieg in ihr neues Arbeitsumfeld zu erleichtern. Sprache ist dabei nicht allein die Verantwortung der neuen Kolleginnen und Kollegen, sondern eine gemeinsame Aufgabe des gesamten Teams.

Wichtig ist jedoch auch die Bereitschaft von internationalen Fachkräften, die deutsche Sprache zu lernen, das Team kann hierzu ermutigen.

Unterstützung kann man im Landratsamt Böblingen bei der **Clearingstelle Sprachförderung** insbesondere im Bereich der **berufsbezogenen Deutschförderung für Fachkräfte** erhalten. Die Clearingstelle ist im Sachgebiet Integration des Amtes für Migration und Flüchtlinge des Landratsamtes Böblingen angesiedelt und fungiert als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Beteiligten. Sie vernetzt Fachkräfte, Arbeitgeber und Bildungsträger, initiiert gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie weiteren Kooperationspartnern passende Sprachförderangebote und berät zu geeigneten Förderformaten. Darüber hinaus wird die Clearingstelle von weiteren Pflegeeinrichtungen als kompetente Ansprechpartnerin für Fragen rund um Sprachförderung und sprachliche Qualifizierung angefragt.

→ Flyer Clearingstelle Sprachförderung Landratsamt Böblingen

→ Flyer Deutsch am Arbeitsplatz

4.2.2 Respekt und Teamgeist als Haltung im Unternehmen – gegen Diskriminierung und Rassismus

Diskriminierung und Rassismus beeinflussen die Gesundheitsversorgung auf verschiedenen Ebenen und können die Qualität der Versorgung, die Patientensicherheit sowie die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden beeinträchtigen. Da diskriminierende Strukturen und Handlungsmuster nicht nur im individuellen Verhalten, sondern auch in organisatorischen Prozessen, Routinen und Rahmenbedingungen verankert sein können, sind Gesundheitseinrichtungen gefordert, diese kritisch zu reflektieren und gezielt abzubauen.

Eine diskriminierungssensible Organisationsentwicklung bietet hierfür einen wirksamen Ansatz. Durch systematische Lern- und Veränderungsprozesse können Einrichtungen Chancengleichheit fördern, die Versorgungsqualität verbessern, Konflikte reduzieren und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld schaffen. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist damit nicht nur eine ethische Verantwortung, sondern auch ein wichtiger Beitrag zur langfristigen Attraktivität, Zukunftsfähigkeit und Leistungsfähigkeit von Gesundheitsorganisationen.

4.2.2.1 Sensibilisierung für Diskriminierung und Rassismus im Team

Die Integration internationaler Pflegefachkräfte gelingt nur in einem Arbeitsumfeld, das von Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit geprägt ist. Deshalb ist es wichtig, Teams für die Themen Diskriminierung und Rassismus zu sensibilisieren. Nicht jede Benachteiligung geschieht bewusst. Oft entstehen Ausgrenzung, Vorurteile oder verletzendes Äußerungen aus Unsicherheit, fehlendem Wissen oder unreflektierten Denkmustern. Für die betroffenen Personen können solche Erfahrungen jedoch belastend sein und das Ankommen im Team erschweren.

Eine offene Auseinandersetzung mit dem Thema hilft dabei, Vorurteile zu erkennen, diskriminierendes Verhalten frühzeitig zu verhindern und eine Kultur des gegenseitigen Respekts zu fördern. Dabei trägt jede und jeder Einzelne Verantwortung für ein wertschätzendes Miteinander. Diskriminierende Aussagen oder Handlungen sollten nicht übergangen, sondern respektvoll angesprochen werden. Ebenso wichtig ist es, betroffene Kolleginnen und Kollegen ernst zu nehmen und ihnen Unterstützung anzubieten. Diskriminierungsvorfälle dulden keinen Aufschub und müssen sofort gemeldet werden.

Ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld stärkt das Vertrauen, den Teamzusammenhalt und die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeitenden. Gleichzeitig schafft es die Grundlage dafür, dass internationale Pflegefachkräfte ihre fachlichen Kompetenzen optimal einbringen können. Vielfalt ist eine Bereicherung für die Pflege und kann nur dort ihre volle Wirkung entfalten, wo alle Menschen unabhängig von Herkunft, Sprache, Religion oder anderen persönlichen Merkmalen mit Respekt behandelt werden.

4.2.2.2 Sensibilisierung für Gewalt - Schutzkonzept

Menschen mit Behinderungen und pflegebedürftige Menschen sind in Einrichtungen aufgrund von Abhängigkeiten, eingeschränkten Rückzugsmöglichkeiten und unklaren Beschwerdewegen besonders gefährdet.

Die Einrichtungsleitung trägt deshalb die strukturelle Verantwortung für einen wirksamen Gewaltschutz.

Dazu gehören verständliche Informationen darüber, wo Gewalt beginnt, verbindliche Handlungsabläufe für Verdachts- und Vorfälle, regelmäßige Schulungen, niedrigschwellige und barrierefreie Meldemöglichkeiten sowie unabhängige interne und externe Ansprechstellen.

Schutzkonzepte müssen allen Beschäftigten und Bewohnerinnen und Bewohnern bekannt sein. Sie sollten stetig weiterentwickelt und regelmäßig auf ihre tatsächliche Umsetzung überprüft werden.

Ausländische Pflegekräfte müssen bereits bei der Einarbeitung erfahren, an wen sie sich wenden können, wie Betroffene geschützt und beteiligt werden und dass Hinweise auf Gewalt nicht unterdrückt oder zum Schutz des Ansehens der Einrichtung relativiert werden dürfen.

→ **Hinweisblatt Antidiskriminierung im Pflegealltag**

5 Leben im Alltag

Der Start in einem neuen Land ist für viele internationale Fachkräfte mit großen Chancen, aber auch mit zahlreichen Herausforderungen verbunden. Neben dem beruflichen Einstieg müssen sie sich gleichzeitig in einem neuen gesellschaftlichen, organisatorischen und kulturellen Umfeld orientieren. Viele Abläufe des täglichen Lebens, die für Einheimische selbstverständlich sind, sind für neu Zugewanderte zunächst unbekannt.

Dazu gehören beispielsweise Behördengänge, das Gesundheitssystem, das Wohnen, Versicherungen, Mobilität oder die alltägliche Kommunikation.

Ein strukturiertes Vertrautmachen mit dem Leben in Deutschland hilft dabei, Unsicherheiten abzubauen und den Alltag schneller selbstständig bewältigen zu können. Wer weiß, wie wichtige Prozesse funktionieren und wo Unterstützung zu finden ist, gewinnt Sicherheit und Handlungsfähigkeit. Dadurch können Stress und Überforderung reduziert werden, die insbesondere in den ersten Monaten nach der Ankunft häufig auftreten.

Besonders herausfordernd kann die Situation sein, wenn Familie, Partner*in oder enge Bezugspersonen im Herkunftsland leben. In solchen Fällen müssen viele alltägliche Entscheidungen und organisatorische Aufgaben allein bewältigt werden. Ein gutes Verständnis der Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort stärkt deshalb nicht nur die praktische Selbstständigkeit, sondern auch das persönliche Wohlbefinden und die emotionale Stabilität.

Darüber hinaus unterstützt eine gute Orientierung die soziale und kulturelle Integration. Das Kennenlernen von gesellschaftlichen Gepflogenheiten, kulturellen Besonderheiten sowie lokalen Angeboten und Netzwerken erleichtert den Aufbau sozialer Kontakte und fördert das Gefühl, willkommen zu sein und dazuzugehören.

Die Checkliste soll Führungskräfte und neue internationale Fachkräfte in der Pflege dabei unterstützen, sich sowohl im privaten und familiären Umfeld als auch im Berufsalltag sicher, selbstständig und gut informiert zu bewegen. Sie bietet eine Orientierung zu wichtigen Themen des täglichen Lebens und trägt dazu bei, interkulturelle Hürden leichter zu überwinden und den Neustart erfolgreich zu gestalten.

→ **Checkliste Leben im Alltag**

6 Kontakte – Institutionen – Netzwerke

- **Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur Böblingen**
Gesundheit und Pflege
Tatjana Schnell
Tatjana.Schnell@arbeitsagentur.de
(Projektgruppe)
- **Evangelische Heimstiftung GmbH**
Haus am Maienplatz Böblingen
Cosmina Halmageanu
cosmina.halmageanu@ev-heimstiftung.de
(Projektgruppe)
- **Evangelische PflegeHeimat Bondorf**
Elvie Patzelt
elvie.patzelt@pflegeheimat.de
(Projektgruppe)
- **Integrationsbeauftragte Stadt Böblingen**
Dr. Annemarie Gronover
a.gronover@boeblingen.de
(Projektgruppe)
- **Integrationsbeauftragte Landkreis Böblingen**
Carolina Monfort Montero
c.monfort-montero@lrabb.de
(Projektgruppe)
- **Sozialstation Sindelfingen**
Katharina Schneider
k.schneider@sozialstation-sindelfingen.de
(Projektgruppe)
- **Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung**
Integration durch Qualifizierung - IQ Netzwerk Baden-Württemberg
<https://www.netzwerk-iq-bw.de/de/>

Arbeiterwohlfahrt Stuttgart

Kontakt Beratungszentrum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
Olgastraße 63
70182 Stuttgart
anerkennung@awo-stuttgart.de

- **Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur Böblingen**
Boeblingen@arbeitsagentur.de
0800 – 45 555 -20 (kostenfrei)

Beratungsangebote & Förderleistungen:

- Informationen zum allgemeinen Arbeitsmarkt
- Stellenbesetzung: Stellenanzeigen in öffentlich-rechtlichen Jobbörsen europa- oder weltweit
- erste Infos zur Qualifizierung von (ausländischen) Beschäftigten
- Lotse zu weiteren Akteuren für diverse Themen (Projektpartner, Behörden, etc.)
- Informationen zu Fachkräfteeinwanderungsprogrammen der Arbeitsagentur
- Für arbeitslos gemeldete Personen: Probearbeiten
- Beratung zu Förderleistungen der betrieblichen Eingliederung (Eingliederungszuschuss)
- Einstiegsqualifizierung (betriebliches Langzeitpraktikum für Jugendliche und junge Erwachsene)

- **Fachkräfteeinwanderungsprogramme der Bundesagentur für Arbeit Stuttgart**

Derzeitige Einwanderungsprogramme:

- „TripleWin“: Pflegefachkräfte und Azubis aus Indonesien, Tunesien, Jordanien, den Philippinen, Vietnam
- „APAL“: Azubis aus Lateinamerika im Bereich Medizinisch-Technische Assistenz, Operationstechnische Assistenz
- Projekt „Pflegefachkräfte aus Lateinamerika“
- „Specialized!“: Humanmediziner aus Mexiko und Kolumbien

Kontakt: Stuttgart.143-Arbeitgeber-Service@Arbeitsagentur.de

Finanzielle Unterstützung bei der Qualifizierung von (ausländischen) Beschäftigten:

- Denkbare Förderungen: Umschulungen zu Pflegefachkräften und Pflegehelfern, Vorbereitungskurse auf die Kenntnisprüfung, Weiterbildungen wie bspw. Betreuungskräfte
- Übernahme von Schul-/Kurskosten, Mehraufwände für den Arbeitnehmer und Kompensierung von entsprechend entstehendem Arbeitsausfall

Konkrete Fallbesprechungen und Antragsabwicklung: Stuttgart.BQ@Arbeitsagentur.de

- **Ausländerbehörden im Landkreis Böblingen (abhängig vom Wohnort)**

Stadt Böblingen: auslaenderamt@boeblingen.de
Stadt Sindelfingen: stadt@sindelfingen.de
Stadt Leonberg: auslaenderamt@leonberg.de
Stadt Herrenberg: auslaenderamt@herrenberg.de

Landratsamt Böblingen, zuständig für alle übrigen Städte und Gemeinden im Landkreis Böblingen, die keine Große Kreisstadt sind.

posteingang@lrabb.de

- **Beratung zur Fachkräfteeinwanderung**

Regionale Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung (RKF)

- Projekt des IQ Netzwerks Baden-Württemberg, der Regionaldirektion BaWü der Arbeitsagentur und wird finanziert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- kooperiert mit Anerkennungsstellen, Welcome Centern, Ausländerbehörden, Kammern, Bildungsträgern etc.
- Infos zu Aufenthaltsrecht, Arbeitsmarktzulassung, beschleunigtes Fachkräfteverfahren, Abläufe der Verfahren, Qualifizierungsmaßnahmen

Kontakte:

Martin Busik

martin.busik@arbeitsagentur.de

Ina Starke-Walter

ina.starke-walter@arbeitsagentur.de

- **Clearingstelle Sprachförderung / Arbeitsplatzbezogene Deutschförderung**
Landratsamt Böblingen
Dorothee Börner
sprachfoerderung@lrabb.de
- **Fachstelle für Kulturelle Kompetenz**
Landratsamt Böblingen
Cristina Visiers Würth
c.visierswuerth@lrabb.de
- **Landesagentur für die Zuwanderung von Fachkräften in Baden-Württemberg – LZF - LZF Baden-Württemberg**
Kontakt – Landesagentur Zuwanderung Fachkräfte BW - LZF BW
beratung@lzf.bwl.de
- **Regierungspräsidium Stuttgart – Landesanerstattungsstelle für Gesundheitsberufe (LAfG BW), Referat 98**
Anerkennung ausländischer Gesundheits- und Pflegeberufe
info.anerkennung@rps.bwl.de
- **Welcome Service Region Stuttgart / Sprechstunde Landkreis Böblingen**
Erste Anlaufstelle für internationale Fachkräfte, Familien und Unternehmen
svetlana.acevic@region-stuttgart.de

Die Angaben sind ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

7 Empfohlene Literatur

Brenner, Doris. 2020. Onboarding: Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Wiesbaden.

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg. 2025. Analyse zum Themenkomplex Pflege und Fachkräftebedarfe. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Fachkraefteengpassanalyse/Fachkraefteengpassanalyse.html> 02.09.2026

Bundeszentrale für politische Bildung. 2023. Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/543561/herausforderungen-fuer-zugewanderte-pflegekraefte/> 02.09.2026

Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen – DKF, Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) unter Trägerschaft des Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)

Führer, Amand; Hensen, Sarah; Minkley, Stefanie; Siebert, Ute; Schuster, Angela. 2026. Handreichung für diskriminierungssensibles Arbeiten im Öffentlichen Gesundheitsdienst. Herausgegeben von Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung, Charité – Universitätsmedizin Berlin & Gesundheitsamt Frankfurt am Main. Berlin & Frankfurt am Main. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18833159>. 08.10.2026

Genz, Kath; Popall-Zamjatnins, Joost; Simon, Isabelle; Micus-Loos, Christiane; Wolfgang von Gahlen-Hoops (Hg.). 2026. Diversity in der Pflege Vielfalt gestalten in Bildung und Praxis. Bielefeld.

Institut für Krankenhaushygiene und Mikrobiologie. 2025. Fachrichtlinie nur. 20: Persönliche Hygiene und Hygienische Aspekte der Dienstkleidung im patientennahen Bereich. Graz.

Merz, Sibille; Bilgic, Leman; Meshkova, Ksenia, Aksakal, Tuğba; Brunnett, Regina; Yilmaz-Aslan, Yüce; Brzoska, Patrick; Tezcan-Güntekin, Hürrem. 2026. Rassismus abbauen, Versorgung stärken – Handlungsempfehlungen für stationäre Gesundheitseinrichtungen. Berlin, Fulda & Witten. <https://www.ash-berlin.eu/hochschule/presse-und-newsroom/ash-news/rassismus-im-gesundheitswesen-wirksam-begegnen>. 08.10.2026

Pflege-Netzwerk-Deutschland, Pflegenetzwerk Deutschland – PND - Pflegenetzwerk Deutschland

Schweizerisches Rotes Kreuz Gesundheit und Integration. 2024. Migrationssensible Palliative Care Lehrmodul für Fachpersonen und Freiwillige. Wabern.

SWR Kultur/Wissen. 2024. Rassismus im Gesundheitswesen – Diskriminierung von Ärzten und Pflegekräften. [file:/// Downloads/Rassismus im Gesundheitswesen \(1-2\) – Diskriminierung von Ärzten und Pflegekräften-Das Wissen-2025-10-24-1.pdf](file:///Downloads/Rassismus%20im%20Gesundheitswesen%20(1-2)%20-%20Diskriminierung%20von%20Ärzten%20und%20Pflegekräften-Das%20Wissen-2025-10-24-1.pdf). 08.10.2026

Die Angaben sind ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Texte

Dr. Annemarie Gronover
Carolina Monfort Montero

Impressum

Stadtverwaltung Böblingen
Amt für Soziales
Marktplatz 16
71032 Böblingen

V.i.S.d.P.
Dr. Annemarie Gronnover
Integrationsbeauftragte Stadt Böblingen

Telefon 07031 669-2471
E-Mail a.gronnover@boeblingen.de