Anlage 2

Kliniken Ostalb

Personalgewinnung und -bindung

Integrationskonzept



Vorständin Sylvia Pansow

November 2022

Inhaltsverzeichnis

Glossar 3

1. Hintergrundinformationen 5

1.1 Fachkräftemangel in Deutschland – Pflege 5

1.2 Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften 5

1.2.1 Integration 6

2. Integrationsmanagement bei den Kliniken Ostalb 7

2.1 Ziele 7

2.2 Handlungsempfehlungen 8

3. Administration und Organisation 8

3.1 Anwerben von potenziellen Bewerbern 8

3.2 Bewerbungsablauf 9

3.2.1 Voraussetzungen/ Bewerbungsunterlagen 9

3.2.2 Zeugnisse und Unterlagen 10

3.2.3 Deutsche Sprachkenntnisse 10

3.2.4 Vorstellung 10

3.3 Anerkennungsverfahren 11

3.3.1 Ablauf Anerkennungsverfahren 11

3.3.2 Defizitbescheid 12

3.3.3 Anpassungslehrgang 12

3.3.4 Kenntnisprüfung 12

3.4 Anerkennungsverfahren bei den Kliniken Ostalb 13

3.5 Nachwuchskräfteförderung bei den Kliniken Ostalb 13

4. Sprachliche Integration 14

4.1 Angebot Sprachkurse Nachwuchskräfte 14

4.2 Angebot Sprachkurse angehende Fachkräfte 15

4.3 Onboarding Sprachangebot 15

5. Fachliche und Soziale Integration 16

5.1 Leben und arbeiten in Deutschland 16

5.1.1 Vorbereitungen und Aufgaben 16

5.1.2 Mentoring 17

5.1.3 Wohnraum 17
5.1.4 Aktivitäten und Freizeit 17
5.2 Abschluss der Integrationsmaßnahmen 17
6. Maßnahmen 18
6.1 Etablierung Integrationsbeauftragte dezentral an jedem Standort 18
6.2 Evaluation 19
6.3 Ausblick 19
7. Finanzierung 19
8. Wichtige Service- und Anlaufstellen 20
Abbildungsverzeichnis 21

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Glossar

Anerkennungsbescheid (Defizitbescheid)	Fachkräfte, die ihren Abschluss nicht in Deutschland gemacht haben, müssen vor der Berufsausübung in der Regel ein Anerkennungsverfahren durchlaufen. Im Anerkennungsverfahren wird überprüft, ob die ausländische Qualifikation die Voraussetzungen für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erfüllt. Nach der Prüfung erhalten die Antragsteller den Anerkennungsbescheid. Das Dokument zeigt, ob die ausländische Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf voll gleichwertig ist.
Aufenthaltserlaubnis	Im Aufenthaltsgesetz gibt es verschiedene Aufenthaltstitel, die die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen regeln. Darunter fällt beispielsweise die Aufenthaltserlaubnis. Die Aufenthaltserlaubnis ist befristet und wird zu einem bestimmten Zweck, wie dem der Erwerbstätigkeit, der Ausbildung oder des Familiennachzugs erteilt oder auch aus humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Gründen.
Aufenthaltsgesetz	Das AufenthG ermöglicht, begrenzt und gestaltet die Einwanderung von Ausländern nach Deutschland unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik. Es regelt die Einreise, den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern. Zugleich dient es der Erfüllung der humanitären Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland. Zusammen mit der Beschäftigungsverordnung (BeschV) bildet das AufenthG die Grundlage für die Entscheidung über die Erteilung eines Aufenthaltstitels, der zur Arbeitsaufnahme berechtigt.
Aufenthaltstitel	Der Aufenthaltstitel ist die Berechtigung, die Personen aus dem Ausland für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland benötigen. Aufenthaltstitel können als Visum, Aufenthaltserlaubnis, Blaue Karte EU, ICT-Karte, Mobiler-ICT-Karte, Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU erteilt werden.
Beschäftigungsverordnung	Die Verordnung steuert die Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und bestimmt, unter welchen Voraus-

(BeschV)	setzungen sie und die bereits in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer zum Arbeitsmarkt zugelassen werden können. Sie regelt, ob für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen eine Zustimmung der BA erforderlich ist und unter welchen Voraussetzungen sie erteilt werden kann. Zusammen mit dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) bildet die BeschV die Grundlage für die Entscheidung über die Erteilung eines Aufenthaltstitels, der zur Arbeitsaufnahme berechtigt.
Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)	Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft den Rahmen für eine Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten. Das Gesetz regelt klar und transparent, wer zu Arbeits- und zu Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf. Es ergänzt und erweitert das bestehende Aufenthaltsgesetz sowie die Beschäftigungsverordnung punktuell und tritt zum 1. März 2020 in Kraft.
Reglementierte Berufe	In Deutschland gibt es reglementierte Berufe. In diesen Berufen dürfen Deutsche und Nicht-Deutsche nur dann arbeiten, wenn sie eine ganz bestimmte Qualifikation besitzen. Das gilt zum Beispiel für Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger, Ärztinnen bzw. Ärzte oder Lehrerinnen bzw. Lehrer und Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte. Es gilt auch für bestimmte Meisterberufe, wenn eine selbstständige Tätigkeit angestrebt wird. Personen mit einer ausländischen Qualifikation, die in einem reglementierten Beruf in Deutschland arbeiten möchten, brauchen eine Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses bzw. eine Berufsausübungserlaubnis.

1. Hintergrundinformationen

1.1 Fachkräftemangel in Deutschland – Pflege

Die Lebenserwartung steigt. Die Folgen des demografischen Wandels sind bereits heute, insbesondere im Pflegeberuf, spürbar.

Die zunehmende Alterung der Gesellschaft trifft die Pflege in doppelter Hinsicht. Zum einen steigt die Zahl älterer Menschen stark an, was damit einhergeht, dass immer mehr davon pflegebedürftig werden oder intensive medizinische Betreuung benötigen.

Zum anderen wird der demografische Wandel auch bei den Pflegenden, den Pflegekräften selbst, spürbar. In den kommenden Jahren werden viele ältere Pflegekräfte in Rente gehen und zusätzlich fehlt es an Nachwuchs in den Pflegeberufen und die Abbruchquoten während der Ausbildung sind hoch. Die Personalsituation wird sich daher weiter verschärfen.

Die Anzahl an fehlendem Pflegepersonal spitzt sich in den kommenden Jahren bis 2030 weiter zu, was die nachfolgende Abbildung verdeutlicht.

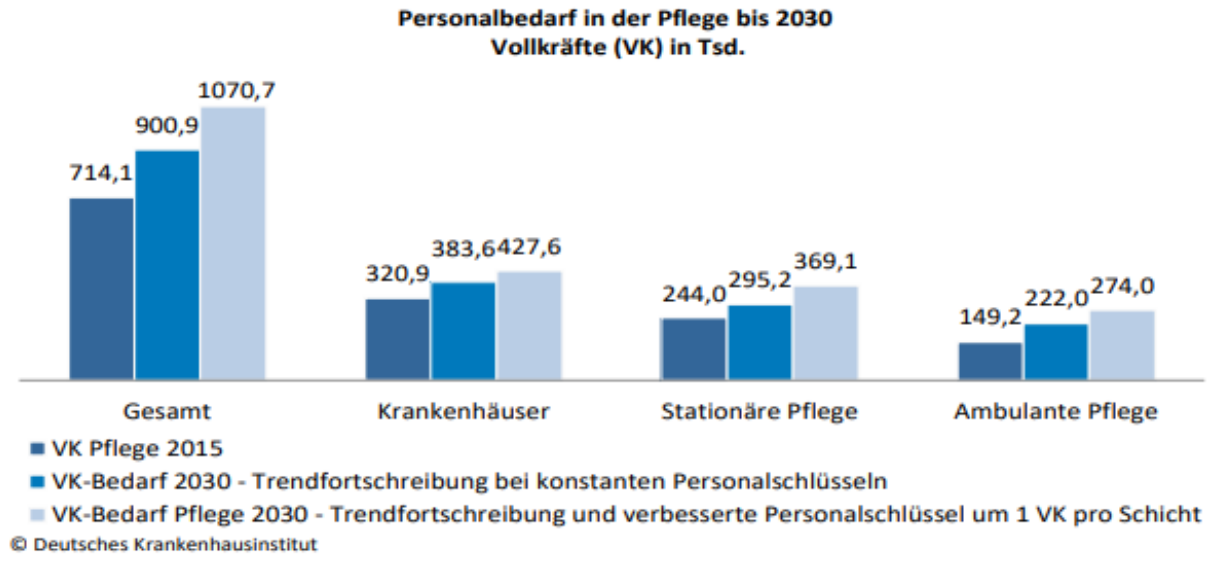

Abbildung 1 https://www.dki.de/sites/default/files/2019-10/DKI%202019%20-%20Pflege%202030%20-%20Bericht_final_0.pdf

1.2 Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften

Ein möglicher und notwendiger Lösungsansatz, um dem Fachkräftemangel in Zukunft entgegenwirken zu können, ist die Gewinnung von ausländischen Fachkräften.

Mit dem im März 2020 eingeführten Fachkräfteeinwanderungsgesetz, wurden die Beschränkung qualifizierter Zuwanderung auf Mangelberufe aufgehoben und beruflich und akademisch qualifizierte Fachkräfte weitgehend gleichgestellt.

Laut Gesetz bleibt die Voraussetzung für die Einwanderung, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot aus Deutschland vorliegen muss. Außerdem gilt weiterhin, dass Möglichkeiten zur Einwanderung vor allem für diejenigen bestehen, deren im Ausland erworbene Bildungs- und Berufsqualifikationen als gleichwertig mit deutschen Abschlüssen anerkannt worden sind.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat die Möglichkeiten ausgeweitet, für eine Nachqualifikation in Form von Aus- und Weiterbildungen nach Deutschland zu kommen und im Anschluss an das Anerkennungsverfahren weiterhin im Land arbeiten und leben zu können.

1.2.1 Integration

Das Thema Integration nimmt bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften eine entscheidende Rolle ein.

Im Allgemeinen wird unter Integration die Einbeziehung beziehungsweise die Eingliederung in ein größeres Ganzes verstanden. In der Soziologie beschreibt Integration die Verbindung einer Vielheit von einzelnen Personen oder auch Gruppen zu einer gesellschaftlichen und kulturellen Einheit.

Die folgende Abbildung macht deutlich, welche Ebenen bei einer erfolgreichen Integration bedient werden müssen.



Abbildung 2 Integration eigene Darstellung

Die fachliche Integration beschreibt dabei die Einarbeitung und die Anwendung der Kompetenzen innerhalb des Berufs. Die sprachliche Integration ebnet den Weg zur Kommunikation und ist unter anderem Voraussetzung für die anderen Säulen der Integration.

Die soziale Integration bezieht sich auf die Eingliederung der ausländischen Fachkräfte und die vollständige wirtschaftliche, soziale, kulturelle und politische Beteiligung in den aufnehmenden Gemeinschaften.

Die betriebliche Integration stellt die Integration innerhalb der Kliniken Ostalb dar. Grundlage hierfür ist der Inhalt des nachfolgenden Konzepts. Eine vollumfängliche und ganzheitliche Sichtweise und Betrachtung ist dabei unabdingbar.

Die Basis für die gesamte Integration ist das Erlernen der Sprache (sprachliche Integration). Hierfür ist es wichtig, dass vom Unternehmen entsprechende Angebote zur Verfügung gestellt werden.

2. Integrationsmanagement bei den Kliniken Ostalb

Um den umfassenden und anspruchsvollen Anforderungen und den persönlichen Anliegen von den neuen Mitarbeitern gerecht werden zu können, ist es unumgänglich ein Integrationsmanagement in den Kliniken Ostalb einzurichten.

Im Integrationsmanagement können alle Themen, Fragen und Anliegen rund um die Anwerbung, die Einreise, die Einarbeitung sowie das gesamte Anerkennungsverfahren zielgerichtet bearbeitet werden.

2.1 Ziele

Das Konzept zum Integrationsmanagement bei den Kliniken Ostalb verfolgt dabei folgende Ziele:

- Fachkräftemangel entgegenwirken
- Langfristige Bindung nach Abschluss der Integrationsmaßnahme
- Gewinnung von Nachwuchskräften
- Integration von ausländischen Mitarbeitern fordern
- Unternehmenskultur stärken

2.2 Handlungsempfehlungen

Die interkulturelle Öffnung eines Krankenhauses ist ein Prozess, d.h. es müssen nicht alle vorgeschlagenen Maßnahmen gleichzeitig umgesetzt werden. Auch kleine Schritte führen langfristig zum Erfolg.

Empfehlenswert ist, dass der Prozess durch eine Stelle entwickelt, begleitet und koordiniert wird, zum Beispiel durch den Einsatz von einem Integrationsbeauftragten. Auf diese Weise wird eine Koordinationsstelle für Fragen rund um die Themen Migration, Integration und Diskriminierung geschaffen, die zugleich interne und auch externe Veränderungs- und Aufnahmeprozesse anregen und begleiten kann.

3. Administration und Organisation

3.1 Anwerben von potenziellen Bewerbern

Für eine erfolgreiche Rekrutierung ist die Vermarktung der Kliniken Ostalb und die Darstellung des Berufsbildes der Pflege in Deutschland essentiell. Hierfür wird ein professionelles Marketing für zum Beispiel ein kurzes Willkommensvideo/ Vorstellungsvideo, Flyermaterial und ein ansprechender Auftritt auf der Homepage benötigt.

Für den Auftritt auf der Homepage ist es ebenfalls wichtig, dass das Konzept zur Integration von ausländischen Fachkräften der Kliniken Ostalb neben der Ausgabe in deutscher Sprache auch in englischer Sprache zur Verfügung steht.

Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften soll zukünftig über unterschiedliche Kanäle stattfinden:

- Über eigene Mitarbeiter der Kliniken Ostalb an allen drei Standorten
- Veröffentlichung (übersetzte) Stellenanzeige in unterschiedlichen Ländern und über Social-Media-Kanäle
- Networking mit unterschiedlichen Einrichtungen zum Beispiel "Welcome Center", der Agentur für Arbeit (ZAV- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung), AWO Stuttgart (Beratungszentrum für die Anerkennung) sowie unterschiedlichen Sprachschulen im Ausland z.B. Goethe Institut
- Kooperation mit der Hochschule in Aalen zur Unterstützung bei der Rekrutierung und Integration mit unterschiedlichen Angeboten
- Rekrutierung und Werbung auch für ein FSJ/ BFD als Einstieg und Vorbereitung für die Ausbildung

Bei den Kliniken Ostalb arbeiten derzeit Menschen aus über 50 unterschiedlichen Nationen zusammen, was als Ressource für die Rekrutierung genutzt werden kann. Hierbei ist es entscheidend, dass die Mitarbeiter aktiv in den Prozess miteinbezogen werden. Dies gelingt zum einen über eine ausreichende und interessante Kommunikation des Integrationskonzepts und zum anderen über die Gewinnung von klinikeigenen Botschaftern. Denkbar wäre hier, dieses Engagement zum Beispiel durch ein Prämiensystem zu honorieren. Dabei ist es wichtig, das Integrationskonzept breit zu streuen und dafür zu werben. Mit der Rekrutierung durch eigene Mitarbeiter wird außerdem die klinikeigene Willkommenskultur gestärkt und die Mitarbeiter und die zukünftigen Teammitglieder für eine soziale und fachliche Integration sensibilisiert.

Des Weiteren soll eine Stellenanzeige in unterschiedlichen Sprachen in den jeweiligen Ländern über Print- und Onlinemedien veröffentlicht werden. Auch hier können die Kontakte über unsere Mitarbeiter genutzt werden und über deren eigenen sowie anderen offiziellen Social-Media-Kanäle geteilt werden.

Die Etablierung eines Integrationsbeauftragten in anderen Kliniken hat sich bereits bewährt. Die Person hat die Ressource sich mit Einrichtungen wie zum Beispiel dem Welcome Center, der Agentur für Arbeit oder der DAA (qualifiziert nach Qualifizierungschancengesetz) auszutauschen und aktives Networking zu betreiben. Hierdurch können neue Kontakte entstehen, die ebenfalls zur Rekrutierung genutzt werden können. Darüber hinaus dient er als Ansprechpartner für die Bewerber bis zur Einstellung, was sich bereits positiv auf das Onboarding des zukünftigen Mitarbeiters auswirkt.

In der Vergangenheit war die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Agenturen nicht sonderlich erfolgreich und sehr kostenintensiv, weshalb davon zukünftig ganz oder teilweise abgesehen werden soll. Agenturen können außerdem das Onboarding und die Integration in betriebliche Strukturen nicht leisten, was dazu führt, dass die neuen Mitarbeiter nicht längerfristig an die Kliniken Ostalb gebunden werden können. Daher ist das Onboarding sowie die fachliche und soziale Integration trotz hohen Kosten nicht abgegolten.

3.2 Bewerbungsablauf

3.2.1 Voraussetzungen/ Bewerbungsunterlagen

Folgende Voraussetzungen und Bewerbungsunterlagen müssen für eine Einstellung im Pflege- und Funktionsdienstdienst vorliegen:

- Bewerbungsschreiben
- Übersetzer Lebenslauf mit privater Kontaktadresse im Ausland
- Mindestens B1-Sprachniveau
- Visum

- Auslandskrankenversicherung, alternativ Krankenversicherung
- Beglaubigte Übersetzung der Zeugnisse
- Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis
- Anerkennung der Gleichwertigkeit der ausländischen beruflichen Qualifikation, Defizitbescheid
- Impfnachweis Covid und Masern

3.2.2 Zeugnisse und Unterlagen

Vor Beginn der Antragsstellung auf Anerkennung müssen die übersetzten Zeugnisse für das Anerkennungsverfahren vorliegen.

Hinweis: Die Unterlagen sind in der Landessprache und deutscher Übersetzung (beglaubigte Kopien) vorzulegen. Die Übersetzungen sind von einem bestellten oder beeidigten Dolmetscher oder Übersetzer anzufertigen, dieser muss in Deutschland oder der EU zugelassen sein.

3.2.3 Deutsche Sprachkenntnisse

Für die Berufsausübung als Pflegekraft bedarf es in Deutschland ein Level B2-Sprachniveau. Im Falle der Einreise zur Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme zur vollwertigen Anerkennung, können auch Visa und eine vorläufige Arbeitserlaubnis an diejenigen vergeben werden, die ein B1-Sprachniveau nachweisen.

Das B1-Sprachniveau muss vor Einleitung des Anerkennungsverfahrens vorliegen. Der Nachweis deutscher Sprachkenntnisse auf B2-Niveau kann nachgereicht werden, spätestens bis zur Erteilung der Berufsurkunde.

3.2.4 Vorstellung

Die Vorstellungsgespräche mit den potenziellen Bewerbern erfolgen online. Hier wird neben den Leitungen aus der Pflege ebenfalls ein Vertreter des Personalrats und ggf. der Integrationsbeauftragte teilnehmen.

Hierfür wird eine Präsentation und ein Video der Kliniken Ostalb inklusive aller Standorte, erstellt.

3.3 Anerkennungsverfahren

3.3.1 Ablauf Anerkennungsverfahren

Um in Deutschland als Fachkraft arbeiten zu können, muss die ausländische Berufsqualifikation in Deutschland als gleichwertig anerkannt werden.

Es ist wünschenswert, dass der Antrag auf Anerkennung schon vor der Einreise beim Regierungspräsidium in Stuttgart eingereicht wird. Hier ist zu beachten, dass die Interessierten erst Ihr Visum erhalten, wenn ein Anerkennungsbescheid oder ein Vertrag vorliegt. Eine Möglichkeit der Überbrückung besteht darin, auf ein FSJ oder BFD zurück zu greifen. Somit können Sie durch diesen Vertrag einreisen und wenn Ihr Defizitbescheid vorliegt in die Anerkennung wechseln.

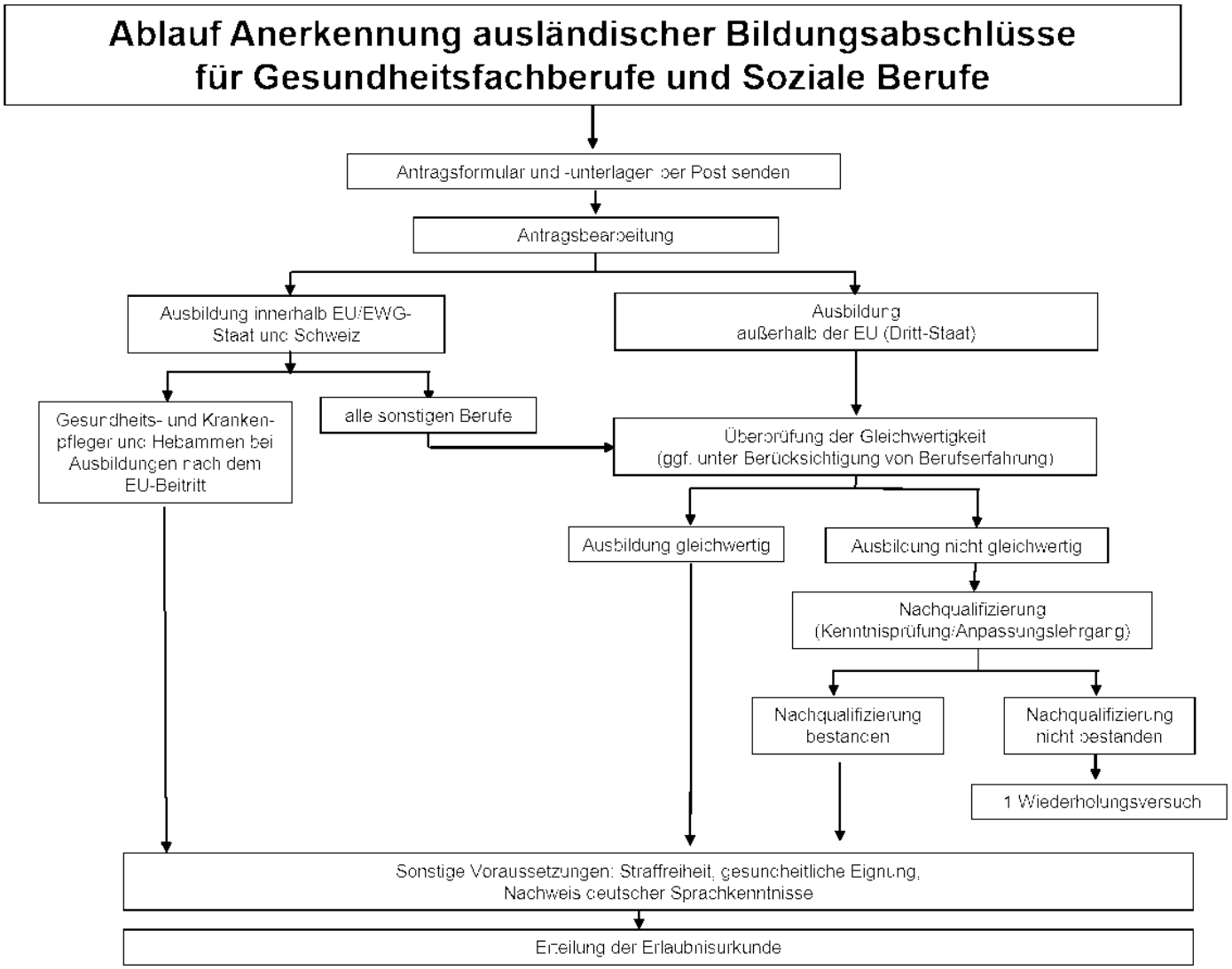

Abbildung 3 https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Gesundheit/_DocumentLibraries/Documents/Ablauf_Anerkennung_ausl_BA.pdf

Seit dem 01.01.2022 ist für Neuanträge auf Feststellung der Gleichwertigkeit nichtakademischer Heilberufe für EU- und Drittstaatsangehörige (ATA und OTA) nicht mehr die DKG zuständig, sondern die jeweiligen Landesbehörden der einzelnen Bundesländer.

Weitere Informationen zur Anerkennung erhalten Sie unter: https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/gesundheit/seiten/auslaendische-abschluesse/

3.3.2 Defizitbescheid

Ein Defizitbescheid (Feststellungsbescheid) berechtigt zur Beantragung eines Visums nach dem Aufenthaltsgesetz und damit dem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland zum Zwecke der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und der sich anschließenden Prüfungen.

In solchen Fällen gilt die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig, sodass Unterschiede mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme (§ 16d AufenthG) ausgeglichen werden müssen.

Dies kann unter anderem durch einen Anpassungslehrgang **oder** der Kenntnisprüfung erfolgen.

3.3.3 Anpassungslehrgang

Der Anpassungslehrgang findet in Form eines Praktikums mit vorgegebenen Einsätzen, je nach Defizitbescheid, statt und schließt mit einem Abschlussgespräch über den Inhalt des Berufes als Prüfung ab. Wird das Abschlussgespräch nicht erfolgreich absolviert, wird über eine Verlängerung entschieden. Eine Verlängerung ist nur einmal zulässig. Der Anpassungslehrgang dauert ca. sechs Monate. Als Ergänzung zum Anpassungslehrgang kann während des Anerkennungspraktikums mehrmals im Jahr eine theoretische Woche in der Gesundheitsakademie angeboten werden.

3.3.4 Kenntnisprüfung

Die Kenntnisprüfung erstreckt sich auf den Inhalt des mündlichen und praktischen Teils der staatlichen Prüfung. Die Prüfung ist an einer Pflegeschule in Baden-Württemberg in deutscher Sprache abzulegen.

Zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung können die Bewerber an einem mehrmonatigen Vorbereitungskurs teilnehmen. Sofern nach Ablegung der Prüfung die Gleichwertigkeit des Kenntnisstandes nicht bestätigt werden kann, besteht die Möglichkeit zur einmaligen Wiederholung der Prüfung.

Als Möglichkeit wäre hierfür ein Angebot über die Pflegeschule oder der Gesundheitsakademie bei den Kliniken Ostalb denkbar. Dadurch wird eine Integration über die Schulklasse erleichtert

und die Inhalte sind auf die Kliniken Ostalb abgestimmt. Mit diesem Angebot können die Qualität und somit das Bestehen der Anerkennung verbessert werden.

3.4 Anerkennungsverfahren bei den Kliniken Ostalb

Das Antragsverfahren auf Anerkennung wird von der Pflegerischen Standortleitung und dem Integrationsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem neuen Mitarbeiter gestellt.

Der Integrationsbeauftragte je Standort steht hierbei im stetigen Austausch mit der Personalabteilung und den Standortleitungen zur Erstellung des Arbeitsvertrags. Hierbei ist es wichtig, dass darin eine Rückzahlungsklausel bei Nicht-Einhaltung der Vertragsbedingungen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten festgehalten wird.

Vor jedem Einsatz sowie vor der Abschlussprüfung (Theorie und Praxis) muss eine Beurteilung durch die Leitung der Station erfolgen. Die zukünftigen Mitarbeiter werden auch durch Praxisanleiter auf Station darauf vorbereitet. Die Dauer des Anerkennungspraktikums bei den Kliniken Ostalb kann auch ohne Prüfung einmalig von der Pflegerischen Standortleitung verlängert werden. Dies muss dem Regierungspräsidium schriftlich mitgeteilt werden.

Der Integrationsbeauftragte überwacht dabei die Fristen zum Beispiel für das Visum und kümmert sich um Termine bei den Behörden. Er steht dabei im engen Austausch mit den zukünftigen Mitarbeitern, den zuständigen Leitungen sowie der Bundesagentur für Arbeit.

3.5 Nachwuchskräfteförderung bei den Kliniken Ostalb

Das Integrationskonzept zielt ebenfalls darauf ab ausländische Nachwuchskräfte über ein FSJ/BFD für die Ausbildung in der Pflege zu gewinnen. Hierbei gilt es zu beachten, dass die Auszubildenden auch während der Ausbildung Unterstützung erfahren, um diese erfolgreich beenden zu können.

Für eine Einschätzung und Evaluation, wie sich die Situation zukünftig an den Pflegeschulen darstellt, wird mit den Schulleitungen regelmäßig Rücksprache durch den jeweiligen Integrationsbeauftragten gehalten. Ebenso werden die Schulleitungen in regelmäßigen Abständen an den unter 6.2 genannten Jour-Fixe teilnehmen. Bei zusätzlich entstehenden Bedarfen werden die Schulleitungen und somit die Auszubildenden entsprechend unterstützt.

4. Sprachliche Integration

Im Folgenden werden unterschiedliche Möglichkeiten und Beispiele eines Sprachangebots entsprechend der Zielgruppen aufgezeigt. Die Angebote können je Standort, Bedarf und Zielgruppe etwas variieren. Die Kosten bewegen sich jedoch ca. in dem dargestellten Rahmen.

Die Übernahme der Kosten erfolgt ausschließlich, wenn die Bedingungen im Rahmen einer Rückzahlungsverpflichtung eingehalten werden. Eine regelmäßige Teilnahme wird ebenfalls vorausgesetzt und von den Standortleitungen in Absprache mit den Kursleitungen nachgehalten.

4.1 Angebot Sprachkurse Nachwuchskräfte

Da es immer schwieriger wird examiniertes Pflegepersonal zu rekrutieren bedarf es einer frühzeitigen Personalentwicklung zukünftiger Pflegekräfte. Aus diesem Grund setzen wir bei der Förderung bereits bei den Bufdis/FSJlern an und unterstützen internationale Interessierte bei der sprachlichen Förderung, um sie auf die Ausbildung in der Pflege vorzubereiten.

1. Sprachkurs für FSJler „auf dem Weg zur Ausbildung in der Pflege“ Kombinationsschulung mit 2 -mal wöchentlichem Unterricht

Teilnehmende:	Inhalt:	Ort	Kosten:
10 FSJler	Erlernen der deutschen Sprache zur Vorbereitung auf die Ausbildung	Kombination aus: 1 X wöchentlich 2 UEs in Präsenz im Klinikum Aalen 1 X wöchentlich 1 UE online	**45€ pro UE** Fahrtkostenpauschale und Parkticket am Klinikum Ostalb
10 TN		3 UEs	135€ pro Woche

Der Unterricht findet auf Grund den schlechten Verbindungen des Nahverkehrs am jeweiligen Klinikstandort oder teilweise online statt.

4.2 Angebot Sprachkurse angehende Fachkräfte

Bei der Rekrutierung von angehenden Fachkräften aus dem Ausland wird mindestens das Sprachlevel B1 vorausgesetzt. Es stellt sich jedoch immer wieder heraus, dass auch das B1-Level nicht zu 100% vorhanden ist.

Aus diesem Grund findet eine Spracheinstufung in Form eines 30-minütigen Gesprächs oder bereits während des Vorstellungsgesprächs statt. Je nach Einstufung, findet dann der B1- oder B2-Sprachurs für Pflegekräfte mit 144 UEs statt.

4.3 Onboarding Sprachangebot

Liegt bereits das B2-Sprachlevel vor oder wird dieses wie in 4.2 beschreiben bestanden, so soll ein Angebot das sprachliche Onboarding erleichtern und die sprachlichen Kenntnisse weiter ausgebaut werden. Die Kosten für dieses Angebot trägt der jeweilige Mitarbeiter selbst. Hierzu besteht folgende Möglichkeit:

2. Sprachkurs für neue Klinikmitarbeitende „Herzlich Willkommen“ Online-Blockkurs in 3 Modulen

Teilnehmende	Inhalt	Ort	Kosten
Neue Mitarbeitende in den Kliniken Ostalb	Einstufung des Sprachniveaus und Integration in Deutschland, spezielle die Herausforderungen der Arbeitswelt Klinik	online	**58,00 € pro UE**
	Block 1: Integration (2UEs)		
	Block 2. Aufbau des Gesundheitssystems (2 UEs)		
	Block 3: Deutsch im Krankenhaus (44UEs)		
			4 UEs pro Woche
Max. 6 TN			

5. Fachliche und Soziale Integration

5.1 Leben und arbeiten in Deutschland

5.1.1 Vorbereitungen und Aufgaben

Für eine gelungene Ankunft ist es für die Mitarbeiter wichtig, dass diese einem Ansprechpartner zugeordnet sind, der sich um Formalitäten kümmert und im Beruf und Alltag unterstützt. Er steht ihnen stets für Rückfragen zur Verfügung und vermittelt so ein Gefühl von Sicherheit bei der Ausreise aus dem Heimatland.

Folgende Vorbereitungen und Aufgaben werden dabei vom Integrationsbeauftragten übernommen:

- Abstimmung mit der Personalabteilung und den Bewerbern zum Impfstatus
- Termine für die Willkommensveranstaltung festlegen, ggf. standortübergreifend
- Besprechung des Defizitbescheids mit Standortleitungen und abgestimmte Einteilung der Einsatzstellen
- Stationsleitung und Mitarbeiter der Station frühzeitig über den Beginn des neuen Mitarbeiters informieren
- Visumpflege
- Terminvereinbarung mit der Stadtverwaltung zur Anmeldung. Zur Organisation wird Visum, Personalausweis, Anmeldeformular, Mietvertrag und Wohnscheinbescheinigung benötigt.
- Termin mit der Bank vereinbaren, Eröffnung eines Bank-Kontos
- Bei Krankenversicherung anmelden
- Sicherstellung, dass im ersten Monat sämtliche Rechnungen beglichen werden (Miete, GEZ, etc.)
- Ca. 10 Tage nach der Anmeldung beim Ausländeramt zuvor Anfrage an Finanzamt bzgl. Steueridentifikationsnummer
- Persönlicher Termin im Finanzamt mit Personalausweis zur Abgleichung organisieren
- Unterstützung bei Formalitäten und im Alltag zum Beispiel: Behördengängen, Anmeldung einer Wohnsitzadresse in Deutschland, Müll, GEZ, Kontoeröffnung
- Unterstützung bei Abschluss von Versicherungen z.B. Haftpflicht
- FSJler: Austausch mit Schulleitungen zur Übernahme in die Ausbildung/ Zeugnisübersetzung
- Abholung am Bahnhof vom jeweiligen Integrationsbeauftragten
- Informationen und Status Quo bei FSJler an DRK weiterleiten
- Willkommensordner bei Personalabteilung abholen
- Deutsche SIM-Karte einrichten
- WLAN-Angebote für das Apartment abfragen
- Anmeldung beim Hausarzt/ Facharzt

- » Termin im Touristikinformationszentrum mit Flyer zu Attraktionen in der Umgebung
- » Kontaktaufnahme zu Vereinen und Organisationen für Freizeitaktivitäten

Weitere Informationen und Unterstützungsangebote: https://handbookgermany.de/de.html

5.1.2 Mentoring

Persönliche Ansprechpartner nehmen bei der fachlichen Integration von ausländischen Fach- und Nachwuchskräften eine entscheidende Rolle ein. Sie stellen dabei eine wichtige Ressource dar und helfen bei der Orientierung und Einarbeitung.
Auf den Stationen, bei denen die neuen Mitarbeiter beginnen, gibt es mindestens einen integrationsbeauftragten Praxisanleiter für die Anerkennungspraktikanten und einen Ansprechpartner für die Nachwuchskräfte [FSJ, BFD]. Dieser erhält eine interne Fortbildung, welche die interkulturelle Kompetenz fördert. Dies wäre ebenfalls in einer Kooperation mit Dozenten der Hochschule Aalen denkbar.

5.1.3 Wohnraum

Als Wohnraum für die ausländischen Fachkräfte eignet sich ausschließlich ein Apartment in Kliniknähe am jeweiligen Standort, da die Mobilität lediglich durch den öffentlichen Nahverkehr garantiert werden kann, was sich unter Schichtbedingungen oftmals nicht praktikabel abbilden lässt. Des Weiteren ist die soziale Integration der Familie ein wichtiger Aspekt, auch in Bezug auf den Wohnraum. Es gilt zu beachten, dass die Familien oftmals ebenfalls nach Deutschland nachkommen und hier, möglichst günstig, wohnen möchten.

5.1.4 Aktivitäten und Freizeit

Für eine langfristige Integration ist es wichtig, die neuen Mitarbeiter in Form von Hobbies und sozialen Kontakten an die Kliniken Ostalb zu binden.

Hierbei unterstützt der Integrationsbeauftragte zum Beispiel durch die Herstellung von Kontakten zu einem Verein oder Fitnessstudio. Des Weiteren müssen die neu gewonnenen Mitarbeiter aus allen Standorten miteinander vernetzt werden. Auch hier fungiert jeweils der Integrationsbeauftragte als Vermittler, Ansprechperson und Organisator von unterschiedlichen Aktivitäten und Unternehmungen zum Beispiel eine Wanderung oder der Besuch einer Attraktion in der Umgebung.

5.2 Abschluss der Integrationsmaßnahmen

Der Abschluss der Integration ist sehr individuell und von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Grundsätzlich ist ein zeitlicher Rahmen von ca. 6 bis maximal 12 Monaten angedacht. Der Abschluss der Integrationsmaßnahmen ist an das Bestehen der Anerkennung, die Übernahme

in die Ausbildung und an das Bestehen der Probezeit gekoppelt. Im Anschluss daran soll eine überleitende Begleitung durch den Integrationsbeauftragten von ca. zwei Monaten stattfinden.

6. Maßnahmen

6.1 Etablierung Integrationsbeauftragte dezentral an jedem Standort

Die Etablierung von Integrationsbeauftragten bei den Kliniken Ostalb ist für eine langfristige Integration der neuen Mitarbeiter effektiv und zielführend. Die Personen haben die Ressource sich mit anderen Einrichtungen auszutauschen und aktives Networking zu betreiben. Des Weiteren ist es für eine erfolgreiche Integration essentiell, dass den neuen Mitarbeitern ein Ansprechpartner zur Verfügung steht, der sich um die individuellen Bedürfnisse und Anliegen kümmert.

Die Aufgaben wurden bereits im Verlauf des Konzepts immer wieder detailliert beschrieben.

Die Hauptaufgaben stellen sich unter anderem wie folgt dar:

- Übernahme des Antragsverfahrens in Abstimmung mit den Leitungen und des Personalmanagements
- Die Überwachung von Abgaben und Fristen z.B. Visum
- Koordination, Organisation und Begleitung von und zu Terminen bei Behörden und Institutionen sowie die Unterstützung bei den Formalitäten zum Beispiel zur Anmeldung auf dem Amt, Banktermine, Termin bei der Krankenkasse
- Zentrale Ansprechperson für ausländische Fachkräfte, hält Kontakt mit den Mitarbeitern ins Heimatland bis zur Ankunft
- Networking und Korrespondenz mit unterschiedlichen Akteuren zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften z.B. Welcome Center, Agentur für Arbeit
- Organisation von (Kennenlern-)Veranstaltungen und Aktivitäten für ausländische Mitarbeiter der Kliniken Ostalb
- Förderung von Nachwuchskräften im Bereich FSJ und Ausbildung in der Pflege

Der geschätzte Arbeitsumfang des Integrationsbeauftragten liegt innerhalb des beschriebenen Konzepts bei je 40% für den Standort St. Anna-Virngrund-Klinik Ellwangen und den Standort Ostalb-Klinikum Aalen. Im Stauferklinikum in Schwäbisch Gmünd beläuft sich der Umfang auf 20%, da hier bisher wenig Rekrutierung für die Nachwuchsförderung aus dem Ausland erfolgte. Dies kann gegebenenfalls bei Mehrbedarf zukünftig angepasst werden. Die Stelle bietet außerdem eine Möglichkeit für zum Beispiel studierte Mitarbeiter aus der Pflege ihre erlernten Kenntnisse einzubringen.

6.2 Evaluation

Die Evaluation des Konzepts inklusive des Arbeitsumfangs und der Aufgaben erfolgt im Rahmen von regelmäßigen zentral gesteuerten Jour-Fixen zwischen den Integrationsbeauftragten der Standorte und der Projektbeauftragten der Personalentwicklung. Im Anschluss werden die Ergebnisse im Jour-Fixe mit den Pflegerischen Standortleitungen und Frau Pansow präsentiert und diskutiert.

6.3 Ausblick

Dieses Projekt ist als Pilot für ein Jahr angesetzt und bezieht sich im ersten Schritt auf den Pflegedienst mit dem Ziel der Fach- und Nachwuchskräftegewinnung und -bindung. Bei erfolgreicher Etablierung und bei Bedarf einer Erweiterung auf andere Berufsgruppen ist eine Erweiterung des Arbeitsumfangs und die Etablierung eines zentralen Integrationsbeauftragten denkbar.

7. Finanzierung

Übernahme Bewerber	
Anerkennungsverfahren	Ca. 350€
Beglaubigte Übersetzungen der Dokumente	Ca. 100 - 150€
Flug	Ca. 800€
Visumkosten	75€
Prüfungsgebühr Sprachkurs	100 €
Monatliche Miete (Wohnheim)	ca. 300 bis 500€
Monatliche Nebenkosten z.B. Strom, Wasser, WLAN	ca. 150€
Übernahme Kliniken Ostalb	
Sprachkurs für B2-Sprachniveau (kann auch nur teilweise übernommen werden)	1.300 €
Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	ca. 400€
Anpassungslehrgang/ Kenntnisprüfung	(interne Lösung)
Gesamtkosten pro Person:	**Ca. 1.700 €**

8. Wichtige Service- und Anlaufstellen

- https://www.anerkennung-in-deutschland.de/
- https://www.make-it-in-germany.com/de/
- https://www.bq-portal.de/
- https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/pflegefachkraefte
- https://www.bamf.de/
- https://www.welcome-center-ostwuerttemberg.de/
- https://dkf-kda.de/
- https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533713751632
- https://www.awo-stuttgart.de/index.php/migrant-innen/anerkennungs-und-qualifizierungsberatung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Integration eigene Darstellung 6
Abbildung 2 https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Gesundheit/_DocumentLibraries/Documents/Ablauf_Anerkennung_ausl_BA.pdf 11

Quellen:
https://www.make-it-in-germany.com/de/

https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php

https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/moeglichkeiten-der-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=6

https://www.pflegenot-deutschland.de/ct/demografischer-wandel-pflege/

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Gesundheitspersonal/_inhalt.html

https://www.bpb.de/themen/migration-integration/laenderprofile/deutschland/341097/make-it-in-germany-grundzuege-der-deutschen-arbeits-migrationspolitik/

https://www.dki.de/sites/default/files/2019-10/DKI%202019%20-%20Pflege%202030%20-%20Bericht_final_0.pdf

https://www.duden.de/rechtschreibung/Integration

https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864184/1964342/5eff367ae1b09a9a499123636dfffe8c/kultursensibles-kh-data.pdf?download=1

Ansprechpartnerin

Personalentwicklung

Lena Ebner

07361.55-3511

lena.ebner@kliniken-ostalb.de