



**Onboarding von internationalen**

**Pflegefachkräften**

**Eine Handreichung für Arbeitgebende**

**im Kreis Groß-Gerau**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	.04
<b>Einführung</b> .....	.05
<b>1. Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte</b> .....	.06
1.1 Wie kann ich internationale Fachkräfte finden .....	.06
1.2 Das Bewerbungsverfahren und die Vorbereitung der Einreise .....	.07
1.3 Checkliste Anwerbung und Einstellung internationale Fachkräfte .....	.09
<b>2. Erfolgreiches Onboarding ganz praktisch – alle Beteiligten an Bord holen</b> .....	.10
2.1 Vorbereitung der neuen Pflegefachkraft .....	.10
2.2 Vorbereitung des Teams .....	.12
2.3 Der erste Arbeitstag .....	.14
2.4 Die erste Arbeitswoche .....	.15
2.5 Das erste halbe Jahr .....	.15
<b>3. Checkliste erfolgreicher Integrationsprozess</b> .....	.16
<b>4. Quellennachweis und weiterführende Informationen und Linkansammlungen</b> .....	.17



## Vorwort

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist eine der größten Herausforderungen im Gesundheitswesen. Mit der Pflegekampagne unterstützt der Kreis Groß-Gerau bereits seit 2018 die Gewinnung von Fachkräften in die Pflege zum Beispiel mit Websites, Pflegeinfotagen, der Bewerbung der Ausbildung und des Quereinstiegs.

Um dem steigenden Bedarf an qualifiziertem Personal gerecht zu werden, setzen viele Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser auch verstärkt auf die Rekrutierung internationaler Pflegekräfte. Die erfolgreiche Integration dieser Fachkräfte ist jedoch ein vielschichtiger Prozess, der eine durchdachte Einarbeitung und ein unterstützendes Arbeitsumfeld erfordert.

Die vorliegende Onboarding-Mappe richtet sich an Arbeitgebende in der Pflegebranche, die internationale Pflegekräfte nicht nur fachlich, sondern auch sozial und kulturell in ihr Team integrieren und ein Arbeitsumfeld schaffen möchten, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und wohlfühlen. Diese Mappe soll Ihnen als Arbeitgebende mit wichtigen Hinweisen, Checklisten und Adressen dabei praktisch helfen.

Sie wurde im Rahmen der Pflegekampagne durch das Büro für Integration und den Fachdienst Sozialplanung der Kreisverwaltung sowie der Fachstelle Fachkräftesicherung des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau erstellt.

 Adin Aygün

## Einführung

### Warum ist ein strukturiertes Onboarding wichtig?

Bei der Integration internationaler Fachkräfte in bestehende Teams können insbesondere strukturelle Unterschiede zu Konflikten führen.

Dazu gehören:

- **Kulturelle Begebenheiten** (Religion, Geschlechterverständnis, Umgang mit Konflikten, Umgang mit Hierarchien, Motivation der Auswanderung, Familienverständnis)
- **Fachliche Unterschiede** (Pflegeverständnis, Ausbildungsinhalte, Rollenverständnis)
- **Statusunterschiede** (Bildung, Anerkennungsphase, Sprachbarriere)
- **Machtgefälle** (Recht, Sprache, Bürokratie, Zugehörigkeit)

Ein gut durchdachtes Onboarding-Programm, mit dem das Team und die internationale Fachkraft auf eine Zusammenarbeit vorbereitet werden, trägt maßgeblich dazu bei, die Motivation, Zufriedenheit und Bindung neuer Mitarbeitende zu erhöhen und sie gut in das bestehende Team zu integrieren.

Die strukturierte Einarbeitung hilft dabei, strukturelle Konflikte zu minimieren, den Einstieg zu erleichtern und somit die Qualität der Pflege sicherzustellen.

### Was bietet diese Onboarding-Mappe?

Diese Mappe enthält praxisnahe Leitlinien, Checklisten und unterstützende Materialien, die Arbeitgebende bei der Integration internationaler Pflegefachkräfte unterstützen.

Die Inhalte umfassen:

- **Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte**
- **Erfolgreiches Onboarding**
  - » Vor Arbeitsbeginn
  - » Strukturelle Vorbereitung
  - » Erster Arbeitstag
  - » Erste Arbeitswoche & Einarbeitungsphase
  - » Das erste halbe Jahr
- **Erfolgreicher und nachhaltiger Integrationsprozess**
  - » Soziale Integration & Teambuilding
  - » Sprachförderung und interkulturelle Zusammenarbeit
- **Checklisten für erfolgreiches Onboarding**
- **Weiterführende Informationen und Linksammlung**
- **So unterstützt der Kreis Groß-Gerau**

# 1. Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte



## 1.1 Wie kann ich internationale Fachkräfte finden

Um qualifiziertes Fachpersonal aus dem Ausland zu gewinnen, gibt es verschiedene seriöse Anlaufstellen und Programme, die eine nachhaltige und faire Rekrutierung unterstützen.

### 1. Pflegequalifizierungszentrum (PQZ) Hessen - Internationale Pflegekräfte für Hessen

Das PQZ Hessen berät ambulante Dienste, teilstationäre und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Krankenhäuser und unterstützt von der Bedarfsermittlung, der ersten Kontaktaufnahme über die Einreise bis hin zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen und der Integration in Team und Gesellschaft. Das Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ) wird im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege von der INTEGRAL gGmbH in Kooperation mit der DRK Schwesternschaft Marburg e.V. durchgeführt. [>>> zur Webseite](#)

### 2. Recruitingfirmen mit dem Siegel „Faires Anwerben Deutschland“

Das Siegel „Faires Anwerben Deutschland“ kennzeichnet Vermittlungsagenturen, die sich zu transparenten und ethischen Rekrutierungspraktiken verpflichten. Diese Unternehmen gewährleisten eine faire Behandlung internationaler Pflegefachkräfte und stehen für eine seriöse Vermittlungspraxis. Eine Liste zertifizierter Agenturen sowie weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

### 3. Unterstützung durch die Agentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit bietet Unternehmen verschiedene Programme und Beratungsangebote zur Gewinnung internationaler Fachkräfte. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) unterstützt Arbeitgebende gezielt bei der Suche und informiert zu Fördermöglichkeiten: [>>> zur Webseite](#)

Weitreichende Unterstützung im Prozess der Anwerbung von internationalen Pflegefachkräften bis zur Beschäftigung bietet das Programm Triple Win in Kooperation der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit: [>>> zur Webseite](#)

### 4. „Make it in Germany“ – Das Willkommensportal für internationale Fachkräfte

„Make it in Germany“ ist die zentrale Plattform der Bundesregierung für internationale Fachkräfte. Hier erhalten Arbeitgebende und internationale Bewerbende umfassende Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einwanderungsprozessen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Weitere Details sind auf der offiziellen Website von Make it in Germany verfügbar: [>>> zur Webseite](#)

## 1.2 Das Bewerbungsverfahren und die Vorbereitung der Einreise

Sie haben interessierte Pflegefachkräfte gefunden? Informieren Sie die Bewerbenden, welche Unterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, in Deutsch übersetzte Zeugnisse, Nachweis der Sprachkenntnisse) sie einreichen müssen und vereinbaren Sie ein virtuelles Bewerbungsgespräch.

Wenn Sie sich die Unterlagen ansehen, beachten Sie bitte, dass in anderen Ländern die Darstellung und der Aufbau von Anschreiben und Lebenslauf anders sein können als in Deutschland. Seien Sie offen für außergewöhnliche Bewerbungen. Die Bewerbung kann über ein virtuelles Vorstellungsgespräch geführt werden.

### • Virtuelles Vorstellungsgespräch

Internationale Bewerber bringen nicht nur unterschiedliche Sprachkenntnisse mit, sondern auch verschiedene Erwartungen an ein Vorstellungsgespräch. In Deutschland wird beispielsweise großer Wert auf strukturierte Antworten, Selbstpräsentation und Eigeninitiative gelegt, während in anderen Ländern Zurückhaltung oder eine andere Gesprächsführung üblicher sind. Unterstützung zum Führen eines virtuellen Bewerbungsgesprächs finden Sie hier: [Bewerbungsgespräch führen](#).

Nach dem Vorstellungsgespräch und der Auswahl beginnt eine arbeitsintensive Phase, in der Formalitäten zu regeln sind, um die Einreise zu ermöglichen.

### • Arbeitsvertrag

Der unterzeichnete Arbeitsvertrag muss bei der Antragsstellung für das Visum vorgelegt werden.

### • Anerkennungsverfahren

Der Beruf der Pflegefachkraft gehört in Deutschland zu den reglementierten Berufen. Das heißt, wer in Deutschland als Pflegefachkraft arbeiten möchte, muss seine Ausbildung/Berufsqualifikation in Deutschland anerkennen lassen.

Dazu muss schon vor der Einreise ein Antrag beim Hessischen Landesamt für Gesundheit und Pflege (HLfGP) gestellt werden, das in Hessen für die Anerkennung von pflegeberuflichen Abschlüssen im Ausland zuständig ist: [>>> zur Webseite](#)

Abschließend wird eine Gleichwertigkeitsprüfung durchgeführt. Bitte beachten, dass die Prüfung der Unterlagen mehrere Monate dauern kann. Das Pflegequalifizierungszentrum Hessen begleitet Arbeitgebende individuell im Prozess der Anwerbung und Anerkennung: [>>> zur Webseite](#)

### • Voraussetzung deutsche Sprachkenntnisse

Zur staatlichen Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses müssen Deutschkenntnisse mind. auf dem Niveau B2 nach dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) nachgewiesen werden.

[>>> zum Merkblatt Sprachkenntnisse](#)

Im Falle der Einreise zur Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme können auch Visum und eine vorläufige Arbeitserlaubnis für Pflegefachkräfte vergeben werden, die ein B1-Niveau nachweisen. Die deutschen Sprachkenntnisse bis zu einem Sprachniveau von B2 müssen dann während der Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme nachgeholt werden.

• **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit**

Die Bundesagentur für Arbeit prüft die Eignung der Ausgleichsmaßnahmen für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation. Die Ausländerbehörde übernimmt das Prüfergebnis der Bundesagentur für Arbeit und leitet es an die zuständige Auslandsvertretung weiter.  
[>>> zur Webseite](#)

• **Visum**

Staatsangehörige aus Drittstaaten benötigen eine Aufenthaltserlaubnis, um in Deutschland einer Beschäftigung nachzugehen, und müssen bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland ein Visum beantragen.

Dem Visumverfahren vorgelagert sind die Verfahren zur Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis sowie zur Anerkennung der Gleichwertigkeit der ausländischen beruflichen Qualifikation.

Abhängig vom Ergebnis des Anerkennungsverfahrens haben internationale Pflegefachkräfte folgende Optionen:

- » Wenn die ausländische Berufsqualifikation vollständig anerkannt und die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis zugesagt wurde, können Pflegefachkräfte ein Visum bzw. eine Aufenthaltserlaubnis zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung nach § 18a AufenthG beantragen.
- » Wenn das Verfahren der Berufsanerkennung eine teilweise Anerkennung zum Ergebnis hat und damit eine Anpassungsqualifizierung in Deutschland erfolgen kann, ist ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation nach § 16d AufenthG zu beantragen.

**WICHTIG ZU WISSEN!**

**Beschleunigtes Fachkräfteverfahren**

Sie können die Einreise beschleunigen, indem Sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Arbeitgeberort. Maßgeblich ist der Ort der Betriebsstätte an der die Fachkraft beschäftigt werden soll.

Im Landkreis Groß-Gerau:

Rüsselsheim: [>>> zur Webseite](#)

Alle anderen Kommunen im Kreis Groß-Gerau: [>>> zur Webseite](#)

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach FEG § 81a Kontaktformular: [>>> zur Webseite](#)

**Anerkennungspartnerschaft**

Seit der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im März 2024 kann die Einreise über eine Anerkennungspartnerschaft erfolgen. Mit einer Anerkennungspartnerschaft verpflichten Sie und Ihre künftige Pflegefachperson sich, die Anerkennung des Berufsabschlusses oder Hochschulabschlusses nach der Einreise zu beantragen.

[>>> zur Webseite](#)

## 1.3 Checkliste Anwerbung und Einstellung internationale Fachkräfte

Thema	Erledigen wann?	Wichtiger Hinweis	Wer?	Erledigt
Beschleunigtes Fachkräfteverfahren  oder  Anerkennungspartnerschaft	Vor Einreise	Beratung bei BA Vorabzustimmung für ausländische Beschäftigte Bundesagentur für Arbeit <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>  Beschleunigtes Fachkräfteverfahren: <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>  Anerkennungspartnerschaft: <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>		
Antrag auf Anerkennung des Berufsabschlusses	Vor Arbeitsplatz-zusage  Verfahren dauert in Hessen ca. 3 Monate	Anerkennung ausländischer Abschlüsse Pflege: <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>  Informationen über Pflegequalifizierungszentrum Hessen <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>		
Sprachkenntnisse prüfen	Vor Arbeitsplatz-zusage	Merkblatt Deutschkenntnisse (HLfGP): <a href="#">&gt;&gt;&gt; zum Merkblatt</a>		
Visum beantragen	Nach dem Antrag auf Anerkennung	Bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland		

## 2. Erfolgreiches Onboarding ganz praktisch – alle Beteiligten an Bord holen



### 2.1 Vorbereitung der neuen Pflegefachkraft

Das Onboarding beginnt nicht erst mit der Ankunft internationaler Pflegefachkräfte, sondern bereits vor der Einreise. Eine strukturierte Begrüßungskultur ist essenziell, um den neuen Mitarbeitenden ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln und eine erfolgreiche Einarbeitung zu gewährleisten. Sie finden hier Maßnahmen, die den Beziehungsaufbau vor der Anreise fördern und die Ankommens- und Einarbeitungsphase erleichtern.

#### Ziele der Begrüßungskultur sind

- Frühzeitige Bindung an das Team und das Unternehmen
- Reduktion von Unsicherheiten und kulturellen Barrieren
- Verbesserung der sprachlichen und fachlichen Vorbereitung
- Erleichterung der organisatorischen und behördlichen Prozesse

#### Kommunikation und Beziehungsaufbau

- **Persönlicher Willkommensbrief oder Video:** Begrüßung durch die Einrichtungsleitung oder direkte Führungskraft, die die Unternehmenskultur und Werte vorstellt.
- **Benennung einer Ansprechperson:** Die ausgewählte Kolleg\*in als feste Ansprechperson vorstellen, die/der für Fragen und Austausch vor Ankunft zur Verfügung steht, und Kontaktdaten austauschen.

#### Berufliche Vorbereitung

- **Arbeitsverständnis:** Einführung in die deutsche Arbeitskultur und interkulturelle Sensibilisierung (Was bedeutet der Beruf Pflege in Deutschland?).
- **Infomaterial zur Arbeitspraxis:** Handbuch mit Informationen zur Pflegepraxis, Dienstabläufen und Regularien überreichen.
- **Organisatorische und praktische Unterstützung:** Übersicht über notwendige Dokumente und organisatorische Schritte vor der Einreise mit Informationen zu behördlichen Prozessen schicken.
- **Unterstützung bei der Sprachförderung:** Unterschiede trotz Sprachzertifikat  
Trotz eines anerkannten Sprachzertifikats (z.B. B2) können Unterschiede in den Sprachkenntnissen bestehen. Gründe können sein:
  - » Das Zertifikat ist veraltet und die Sprachkenntnisse wurden nicht weiter angewendet.
  - » Allgemeine Sprachkurse vermitteln keine Berufs- und Fachsprache. Fachbegriffe wie „Schnabelbecher“ oder „Dekubitusprophylaxe“ sind oft unbekannt, auch bei guten Deutschkenntnissen
  - » **TIPP:** Ein Fachwörterbuch oder eine Liste der wichtigsten Begriffe im Arbeitsalltag kann hilfreich sein

#### So unterstützt Sie der Kreis Groß-Gerau

Bereitstellung von Online-Sprachkursen oder Lernmaterialien, Tandemprogramme mit deutschsprachigen Kolleg\*innen. [Digitale Lernangebote – KreisGG](#)

#### Sprachkurse

Im Rahmen der [Pflegekampagne – KreisGG](#) bietet der Kreis Groß-Gerau in Zusammenarbeit mit der Kreisvolkshochschule Groß-Gerau Möglichkeiten der berufsspezifischen Sprachförderung als passgenaue Inhouse-Schulungen an: Mit dem „Job-BSK Deutsch am Arbeitsplatz“ können arbeitsplatzbezogen die Sprachkenntnisse Ihrer Mitarbeitenden ausgebaut werden.

Für die Umsetzung wenden Sie sich bitte direkt an Herrn Jaafarti, Kreisvolkshochschule Groß-Gerau.

Mohamed Jaafarti  
 Fachbereichsleitung Sprachen  
 Kreisvolkshochschule Groß-Gerau  
 Wasserweg 2, 64521 Groß-Gerau  
 06152-1870402

#### Informationen zum neuen Lebens-Umfeld:

Der Informationsbedarf bezüglich des praktischen Lebens ist bei einem Umzug in ein fremdes Land besonders hoch.

#### Unterstützung durch die Informationsbroschüre des Kreises Groß-Gerau:

Die Broschüre „Kreis Kompass“ ist eine erste Orientierungshilfe, um das Ankommen im neuen Lebensumfeld zu erleichtern. In dieser Broschüre gibt es nicht nur Informationen zu Anlaufstellen, sondern auch Erklärungen und Informationen über strukturelle und kulturelle Gegebenheiten. Hier finden Sie den „Kreis Kompass“ und weitere Informationsflyer für neu Zugewanderte:

[>>> zur Webseite](#)

Zudem sind auf der Internetseite [www.aktivevielfalt.de](http://www.aktivevielfalt.de) Informationen und Ansprechpartner\*innen rund um die Themen Vielfalt, Migration und Zusammenleben im Kreis Groß-Gerau beinhaltet.

## 2.2 Vorbereitung des Teams

Die Integration ist ein gemeinsamer Prozess. Eine vielfaltsorientierte Unternehmenskultur schafft Vertrauen, ist geprägt von gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung und sorgt für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

### Teamintegration

- Informieren Sie das gesamte Team über die Ankunft, kurze Information zur Person, Familienstand, Herkunftsland, ggf. bestehende soziale Anbindungen vor Ort/in Deutschland.
- Virtuelle Vorstellungsrunden mit Kollegen: Online-Treffen zum persönlichen Kennenlernen.
- Benennung eines „Paten“ zur fachlichen und sozialen Unterstützung  
Ein Pate oder Mentor kann die Fachkraft während der Einarbeitung unterstützen und als Ansprechperson fungieren. Planen Sie ggf. Schulungen zu interkulturellen Kompetenzen und bestimmen Sie eine Ansprechperson (Pate/Patin).

### Aufbau interkultureller Kompetenzen bei Führung und Team

Sowohl Pflegeausbildung als auch Arbeitsweisen können sich länderabhängig deutlich unterscheiden. Diese zu kennen und im Team zu vermitteln, beugt Konflikten und damit verbunden auch Ressourcenverlust vor. Führungskräfte spielen damit eine Schlüsselrolle bei der Förderung eines wertschätzenden und diversen Arbeitsumfelds.

**Interkulturelles Training** fördert eine respektvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe, die sich auch auf die Versorgungsqualität und Patientenzufriedenheit auswirkt.

- Interkulturelle Trainings finden Sie unter:  
[>>> zur Webseite](#)

### Vorbereitung des Arbeitsumfelds

Arbeitsplatz und Arbeitsmaterial bereitstellen, Einarbeitungsplan erstellen, Betriebliche Informationsmappe mit relevanten Informationen (Telefonlisten, Organigramm) bereitlegen. Achten Sie dabei auf eine einfache Sprache zum besseren Verständnis

#### Weiterführende Hilfen

- Werkzeugkoffer Willkommenskultur und Integration – Handreichungen für das Ankommen und Bleiben – Tipps für ein passendes Integrationsmanagementkonzept - DKF:  
[>>> zur Webseite](#)

Hilfreiche Website für alle arbeits- und sozialrechtlichen Fragen der internationalen Pflegekraft. Persönliche Beratung in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Russisch, Polnisch, Ukrainisch, Persisch-Farsi, Dari, Paschtu, Arabisch, Urdu, Hindi. Faire Integration

### Checkliste zur Vorbereitung der Einreise und Begleitung in den ersten Tagen

Eine gute Begleitung bei der Einreise und in den ersten Tagen sorgt für Sicherheit und eine positive Atmosphäre. Wichtige Schritte dazu finden Sie in dieser Checkliste:

Thema	Erledigen wann?	Wichtiger Hinweis	Wer?	Erledigt
Wohnung vorbereiten - Erstverpflegung sicherstellen (Grundnahrungsmittel, Kühlschrank)				
Abholen vom Flughafen				
Kleine Einführung Alltagsleben: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umliegende Infrastruktur für das Einkaufen (evtl. Begleitung beim ersten Einkauf)</li> <li>• Einführung in technische Geräte (z.B. Spülmaschine)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internetnutzung</li> <li>• Mobiltelefon</li> </ul> </li> <li>• Mobilität klären: Wie komme ich zur Arbeit (Bus, Fahrrad, Laufen)</li> </ul>				
Willkommensmappe aushändigen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreis Kompass</li> <li>• Flyer vom Büro für Integration Kreis Groß-Gerau</li> </ul>		<a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>		

#### Informationen zu behördlichen Angelegenheiten geben (eine Begleitung wird definitiv empfohlen):

Wohnsitz anmelden	Frist innerhalb von zwei Wochen nach Ankunft	Wohnsitz anmelden – Informationen im Kreis Kompass (S.5) <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Datei</a>		
Bankkonto eröffnen		Unterstützen Sie Ihre Fachkraft dabei, eine geeignete Bank für die Eröffnung eines Girokontos zu finden.		
Anmeldung Krankenversicherung / Krankenkasse	Nach Wohnsitzanmeldung, zu Arbeitsbeginn	Unterstützen Sie Ihre Fachkraft bei der Wahl einer gesetzlichen Krankenversicherung. Alternativ können Sie selbst eine Kasse wählen, müssen allerdings Ihre Fachkraft über Ihre Wahl informieren.		
Private Haftpflichtversicherung	Nach Wohnsitzanmeldung und Kontoeröffnung	Freiwillig nach Absprache		
Führerschein gültigkeit abklären		I.d.R. sind ausländische Führerscheine für die ersten 6 Monate in Deutschland gültig (Ausnahme: EU). Ggf. gilt dies nur mit einer beglaubigten Übersetzung. Danach muss der Führerschein umgeschrieben werden, was meist mit einer theoretischen und praktischen Prüfung einhergeht.		
Aufenthaltslaubnis beantragen	So früh wie möglich Termin zur persönlichen Anwesenheit vereinbaren.	Rüsselsheim: <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>  Ausländerbehörde Kreis Groß-Gerau <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Webseite</a>  Notwendige Dokumente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antragsformular (online oder bei Ausländerbehörde erhältlich)</li> <li>• biometrisches Passbild (digital)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweis</li> </ul> </li> </ul> ! Informationen für die Fachkraft im Kreis Kompass (S.10) <a href="#">&gt;&gt;&gt; zur Datei</a>		

## 2.3 Der erste Arbeitstag

Willkommenskultur zeigen und das Ankommen erleichtern: Im Mittelpunkt des ersten Arbeitstages sollte ein freundlicher und offener Empfang der neuen Fachkraft am Arbeitsplatz stehen, der das Ankommen erleichtert und dazu beitragen soll, bestehende Unsicherheiten nach Möglichkeit abzubauen.

Thema	Erledigen wann?	Wichtiger Hinweis	Wer?	Erledigt
Schriftliche Vorstellung im Unternehmen (Aushang, Mail, interner Newsletter, Mitarbeiterzeitung)	sofern noch nicht erfolgt	Die Bekanntgabe sollte nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn der neuen Fachkraft erfolgen		
Persönlicher Empfang im Unternehmen durch die Führungskraft und die/den Patin/Paten				
Zeigen des persönlichen Schränks zur Ablage der Garderobe und persönlicher Wertgegenstände				
Begrüßung und gegenseitige Vorstellung im Team und Kreis der Kolleg*innen				
Überreichen des Namensschildes, ggf. Ausgabe der Dienstkleidung		<ul style="list-style-type: none"> <li>Namensschild/Dienstausweis</li> <li>Dienstkleidung</li> </ul>		
Falls möglich, persönliche Begrüßung durch Einrichtungsleitung und kurze Vorstellung der Einrichtung		<ul style="list-style-type: none"> <li>Seit wann gibt es die Einrichtung</li> <li>Wie viele Mitarbeitende</li> <li>Wie viele Bewohner*innen</li> <li>Was ist uns wichtig im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen, die zentralen Leitgedanken der Einrichtungskultur, unser „Spirit“</li> </ul>		
Rundgang durch die Einrichtung		<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstellung der Abteilungen</li> <li>Räumliche Struktur der Einrichtung (wo ist was)</li> <li>Im Zusammenhang des Rundgangs Vorstellung bei Bewohner*innen („unsere Frau X/ unser Herr X fängt heute bei uns an...“)</li> </ul>		
Vorstellung in der Personalabteilung und Erledigung Formalia		<ul style="list-style-type: none"> <li>Persönliche Sachbearbeiter*in?</li> <li>Offene Fragen, fehlende Unterlagen?</li> <li>Ausgabe Dienstschlüssel</li> <li>Einholen erforderlicher Unterschriften</li> </ul>		
Vorstellung bei der MAV/dem Personalrat		<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuständigkeit dieser Institution erläutern</li> </ul>		
Falls möglich, gemeinsame Pause mit dem Team		<ul style="list-style-type: none"> <li>Neue Mitarbeiter*in sollte sich an den „gedeckten Tisch setzen können“</li> <li>Erste informelle Gespräche mit Kolleg*innen</li> </ul>		
Erste Rücksprache mit Pate/Patin		<ul style="list-style-type: none"> <li>Überreichen der Willkommensmappe, falls noch nicht erfolgt</li> <li>Wie geht es weiter?</li> <li>Wer ist feste*r Ansprechpartner*in welcher Angelegenheit?</li> <li>Wie wird die neue Fachkraft durch wen begleitet</li> <li>Aushändigung Dienst- und Einarbeitungsplan, Dienstbeginn am nächsten Tag</li> </ul>		

## 2.4 Die erste Arbeitswoche

Eine strukturierte und gründliche Einarbeitung ist essenziell für die erfolgreiche fachliche Integration und langfristige Bindung internationaler Fachkräfte. Sie bildet die Grundlage für eine effiziente Arbeitsweise und eine schnelle soziale Eingliederung. Wichtige Aspekte einer gelungenen Einarbeitung umfassen:

- Klare Aufgabenverteilung und transparente Kommunikation:** Die beruflichen Anforderungen und Arbeitsabläufe im Herkunftsland der Fachkraft können sich von den hiesigen Strukturen erheblich unterscheiden. Eine detaillierte Einweisung und kontinuierliche Begleitung sind daher essenziell, um Unsicherheiten zu minimieren.
- Einarbeitungsgespräche führen:** Vermitteln Sie zentrale Informationen zu betrieblichen Abläufen, Regelungen und Erwartungen, darunter Krankmeldungen, Pünktlichkeit, Unternehmenskultur sowie interne Kommunikationswege. Berücksichtigen Sie dabei den fachlichen Kenntnisstand, sprachliche Herausforderungen und kulturelle Unterschiede. Stellen Sie sicher, dass die Fachkraft alle relevanten Punkte versteht, um Missverständnisse zu vermeiden, und klären Sie offene Fragen in konstruktiven Gesprächen. Überprüfen Sie in regelmäßigen Feedbackgesprächen den Einarbeitungsprozess.
- Begleitendes Praxistraining:** Planen Sie feste Zeiten für das Hospitieren und praktische Anleitungen mit einer erfahrenen Fachkraft oder Praxisanleiter\*in, um eine strukturierte Einarbeitung sicherzustellen.
- Mit Konflikten umgehen**  
 Konflikte gehören dazu. Mögliche Ursachen können z.B. sein: Sprachbarriere, kulturelle Barrieren, Schwierigkeiten anzusprechen, Hierarchieverständnis. Beziehen Sie den Betriebsrat frühzeitig mit ein. Sprechen Sie gegebenenfalls über Rassismus auch am Arbeitsplatz und begegnen Sie Konflikten präventiv.

## 2.5 Das erste halbe Jahr

Eine langfristige systematische Integrationsplanung im ersten halben Jahr beinhaltet eine psychosoziale Begleitung und Feedbackkultur, um die langfristige Zufriedenheit, Bindung und die Qualität der Pflege zu gewährleisten. Planen Sie regelmäßige Reflexionsgespräche im ersten halben Jahr ein mit den Themen:

- Evaluierung des Integrationsprozesses am Arbeitsplatz**
  - » Welche fachlichen Informationen fehlen/werden benötigt? Themen
  - » Ist die Fachkraft gut im Team integriert?
  - » Spracherwerb
- Psychosoziale Betreuung bei Herausforderungen und Heimweh**
  - » Gibt es ein soziales Netz? Anbindung an Community?
  - » Können Hobbys/Freizeitgestaltung gelebt werden?
- Unterstützung bei kulturellen Unterschieden und Anpassungsschwierigkeiten**
  - » Gibt es „typisch deutsche“ Eigenheiten, die Probleme bereiten?
  - » Gab es rassistische Erfahrungen?
  - » Verweisen Sie auf Migrationsberatungsstellen (Mehrsprachige Flyer): [>>> zur Webseite](#)
- Familiennachzug**
  - » Ist ein Familiennachzug geplant?
  - Hier finden Sie Informationen, welche Voraussetzungen zu erfüllen sind: [>>> zur Webseite](#)

### 3. Checkliste erfolgreicher Integrationsprozess

Ist Ihr Integrationsmanagement erfolgreich?

Eine gelungene Integration ausländischer Pflegemitarbeitender zeigt sich in einem harmonischen Miteinander im Team, einer erfolgreichen Einarbeitung sowie einer wertschätzenden und inklusiven Arbeitskultur. Sie umfasst sprachliche Sicherheit, kulturelle Sensibilität und fachliche Anerkennung. Wenn internationale Pflegekräfte sich willkommen fühlen, ihre Kompetenzen einbringen können und langfristig in ihrem Beruf bleiben, profitieren sowohl die Mitarbeitenden als auch die Patienten und das gesamte Gesundheitswesen.

Hier können Sie die wichtigsten Schritte nochmals überprüfen.

**Checkliste erfolgreiches Onboarding:**

	Thema	Erledigt
Vor Arbeitsbeginn	Visum ist erteilt	
	Aufenthaltslaubnis beantragt	
	Berufsabschluss anerkannt	
	Sprachkenntnisse überprüft	
	Arbeitsvertrag abgeschlossen	
	Regelmäßiger Kontakt mit der Fachkraft, virtuelles Meeting, Mail, WhatsApp	
	Wohnung gefunden, Informationen zum neuen Lebensfeld an Fachkraft übermittelt	
	Führung und Kollegium sind zu kulturellen Hintergründen informiert und vorbereitet; Virtuelle Vorstellungsrunde hat stattgefunden	
	Persönliche Abholung und Vorbereitung der Wohnung ist organisiert	
	Pate/Patin wurde bestimmt und Rahmenbedingungen geklärt	
Erster Arbeitstag	Persönliche Begrüßung ist erfolgt	
	Unternehmen und Räumlichkeiten wurden vorgestellt	
	Pate/Patin vorgestellt	
	Einarbeitungskonzept und Welcomemappe wurden ausgehändigt	
Die ersten Wochen	Erste formelle und informelle Abläufe und Regeln wurden erklärt	
	Fachliche Integration: Arbeitsabläufe und -aufgaben wurden erklärt und sind der Fachkraft klar	
	Soziale Integration am Arbeitsplatz: Wurden Kontakte aufgebaut?	
	Soziale Integration außerhalb der Arbeit: Hobbys, Kontakte, Essen, Freizeitgestaltung	
	Unternehmenskultur wurde näher gebracht	
	Feedback der Fachkraft nach Wohlbefinden und aktueller Lage wurde eingeholt	
	Offene Fragen und Unsicherheiten aller Beteiligten wurden geklärt	
	Alle Beteiligten sind sensibilisiert gegenüber kulturellen Unterschieden und Vorurteilen. Gibt es Gesprächsbedarf?	
Gibt es bereits Konflikte, die behoben werden müssen?		

Quelle: PQZ Multikulturelles Team - Tipps und Tricks für eine erfolgreiche internationale Zusammenarbeit, S.11

### 4. Quellennachweis und weiterführende Informationen und Linkansammlungen

**Allgemeine Informationen**

Prozessbegleitung durch Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ)

[>>> zur Webseite](#)

Pflegekampagne zur Sicherung einer guten Pflege im Kreis Groß-Gerau

[>>> zur Webseite](#)

„Make it in Germany“ – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland mit Informationen zum Visum, Jobs und Leben in Deutschland.

[>>> zur Webseite](#)

Fachstelle Faire Integration - Website für alle arbeits- und sozialrechtlichen Fragen der internationalen Pflegekraft.

[>>> zur Webseite](#)

Goethe Institut

[>>> zur Webseite](#)

Welcomecenter Hessen - Anlauf- und Beratungsstelle für internationale Fachkräfte und Unternehmen in Hessen.

[>>> zur Webseite](#)

IQ Netzwerk Hessen

[>>> zur Webseite](#)

Vielfaltskalender

[>>> zur Webseite](#)

**Recruiting**

Siegel „Faires Anwerben Deutschland“

[>>> zur Webseite](#)

Bundesagentur für Arbeit- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

[>>> zur Webseite](#)

Bundesagentur für Arbeit - Programm Triple Win

[>>> zur Webseite](#)

„Make it in Germany“ – Gezielt rekrutieren

[>>> zur Webseite](#)

Bewerbungsgespräch führen

[>>> zur Webseite](#)

### **Behördliche Angelegenheiten**

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit  
>>> [zur Webseite](#)

Aufenthaltserlaubnis beantragen:

Ausländerbehörde Rüsselsheim  
>>> [zur Webseite](#)

Ausländerbehörde Kreis Groß-Gerau  
>>> [zur Webseite](#)

Wohnsitz anmelden – Informationen im Kreis Kompass (S.5)  
>>> [zur Datei](#)

### **Anerkennungsverfahren**

Antragstellung beim Hessischen Landesamt für Gesundheit und Pflege (HLfGP)  
>>> [zur Webseite](#)

Notwendige deutsche Sprachkenntnisse für die Anerkennung  
>>> [zur Datei](#)

IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung - AQB Südhessen (Kreis Groß-Gerau)  
>>> [zur Datei](#)

Allgemeine Information  
>>> [zur Webseite](#)

### **Beschleunigtes Fachkräfteverfahren/Anerkennungspartnerschaft**

Allgemeine Informationen - Make it Germany  
>>> [zur Webseite](#)

Ausländerbehörde Rüsselsheim am Main  
>>> [zur Webseite](#)

Ausländerbehörde Kreis Groß-Gerau  
>>> [zur Webseite](#)

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach FEG § 81a Aufenthaltsgesetz / Kontaktformular  
>>> [zur Webseite](#)

Anerkennungspartnerschaft  
>>> [zur Webseite](#)

### **Interkulturelles Training**

Training „Interkulturelles Team – Pflege“ von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege  
>>> [zur Webseite](#)

Kultursensible Pflege und interkulturelle Kommunikation - Institut für Berufliche Bildung  
>>> [zur Webseite](#)

Onlinekurs „Velfaltsorientierte Personalarbeit“  
>>> [zur Webseite](#)

Werkzeugkoffer Willkommenskultur und Integration – Handreichungen für das Ankommen und Bleiben – DKF  
>>> [zur Webseite](#)

### **Sprachförderung Deutschkenntnisse**

JOB-BSK (Berufssprachkurs) Kreisvolkshochschule Groß-Gerau  
Ansprechperson Mohamed Jafaarti (Fachbereichsleitung Sprache)  
>>> [zur Webseite](#)

Online-Sprachkurse Kreisvolkshochschule Groß-Gerau (KVHS) / Digitale Lernangebote – KreisGG  
>>> [zur Webseite](#)

Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“  
>>> [zur Webseite](#)

Elsevier Pflegeapp - Pflegewissen  
>>> [zur Webseite](#)

### **Informationen für die Internationale Pflegefachkraft**

Informationsbroschüre Kreis Kompass Kreis Groß-Gerau  
>>> [zur Datei](#)

Informationen Migrations- und Sprachberatung im Kreis Groß-Gerau  
>>> [zur Webseite](#)

Informationen rund um die Themen Vielfalt, Migration und Zusammenleben im Landkreis Groß-Gerau  
>>> [zur Webseite](#)

Informationen zu Freizeitangeboten im Kreis Groß-Gerau  
>>> [zur Webseite](#)

BAMF: Willkommen in Deutschland (mehrsprachig)  
>>> [zur Webseite](#)

Handbook Germany: Informationen über Arbeit, Leben in Deutschland, Sprache, Rechte & Gesetze, Asyl, Migration, Familie und Gesundheit.  
>>> [zur Webseite](#)

Informationen zum Familiennachzug  
>>> [zur Webseite](#)



**IMPRESSUM:**

Wir danken dem Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ) und den Integrationsfachberatern des GPR Gesundheits- und Pflegezentrum Rüsselsheim für die fachliche Unterstützung.

**Der Kreisausschuss des Kreises Groß-Gerau**  
FD Sozialplanung  
Büro für Integration

**Kommunales Jobcenter Groß-Gerau**  
Fachstelle Fachkräftesicherung