



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN

MULTIKULTURELLE TEAMS



EINFACH MAL ANFANGEN

Die Leiterin eines Pflegeheims berichtet, wie sie sich erfolgreich für ihre kolumbianischen Beschäftigten eingesetzt hat.

S. 3

ÖFTER GENAU ZUHÖREN

Drei ausländische Kolleginnen und Kollegen erzählen, wie sie sich am Arbeitsplatz fühlen und was sie sich wünschen.

S. 6

VERSTÄNDLICH MACHEN

Mit diesen Maßnahmen sorgen Sie dafür, dass Ihre ausländischen Kollegen beim Arbeitsschutz nicht außen vor bleiben.

S. 10



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Uta Fuchs

Uta Fuchs recherchiert und schreibt als Fachjournalistin seit über 20 Jahren zu Themen rund um sichere und gesunde Arbeit. In einer Ausbildung zur Ernährungsberaterin hat sie sich intensiv mit aktuellen Erkenntnissen rund um das gesunde Essen beschäftigt.

Lohnende Investition

Liebe Leserin, lieber Leser,

multikulturelle Teams sind in vielen Krankenhäusern, Praxen und Einrichtungen längst Realität. Davon zeugt allein die Zahl der anerkannten Ausbildungen. In den vergangenen Jahren entfielen jeweils rund zwei Drittel aller anerkannten ausländischen Berufsqualifikationen auf medizinische Gesundheitsberufe. Allein 2023 waren das rund 45.000 Menschen, die damit eine große Hürde zum Einstieg in den Berufsalltag in Deutschland überwunden haben.

Doch damit beginnt die Arbeit der Integration in die Teams vor Ort erst so richtig. Hier müssen Einrichtungen investieren: personell und zeitlich. Welche Wege zur Integration sich bewähren und worauf Sie verzichten können, lesen Sie auf den folgenden Seiten. Betroffene kommen zu Wort – eine Heimleiterin, die um ihre Pflegekräfte kämpft, und Neueinsteiger, die von ihren Erfahrungen im deutschen Alltag berichten. Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen

Uta Fuchs

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: safetyxperts.de/login



Spezialreports & Facharchiv

Möchten Sie in ein Thema tiefer eintauchen, finden Sie praktische eBooks und Arbeitshilfen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Thema Arbeitsschutz gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login



Videos & Webinare

Im Onlinebereich finden Sie unter „Videos“ und „Veranstaltungen“ praktische Inhalte für Ihre Unterweisung.



„Baut die bürokratischen Hürden ab!“

Generell bemühen sich Heimleitungen eher darum, nicht in die Schlagzeilen zu geraten. Doch Andrea Wohlmacher, Geschäftsführerin und Heimleiterin der Haus Wilstedt Betreuungs GmbH, hat im Herbst 2024 selbst für ordentlich Wirbel gesorgt. Ein Gespräch über Sprachbarrieren, guten Willen und Bürokratie.

Im „Haus Wilstedt“ in Niedersachsen werden derzeit 48 an Demenz erkrankte Menschen betreut. Vor sechs Monaten stand das auf der Kippe: Zehn kolumbianischen Pflegehelferinnen und -helfern drohte die Abschiebung. Und ohne ein Drittel des Personals wäre der Einrichtung das Aus sicher gewesen. Angehörige, Pflegekräfte und die Heimleitung wollten das nicht hinnehmen. Sie mobilisierten die Öffentlichkeit. Ihre Petition „Stoppt die Abschiebung unserer Pflegekräfte!“ auf der Plattform innn.it erregte Aufmerksamkeit: Über 80.000 Menschen unterzeichneten, der damalige Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach nahm die Petition entgegen. Zeitungen, Radio und Fernsehen berichteten. Das vorläufige Resultat: Die zehn Angestellten dürfen erst mal bleiben. Dank zwei- oder dreijähriger Ausbildungsverträge erhalten sie eine Duldung.

Doch für die Heimbetreiber ist die Integration damit längst nicht abgeschlossen. Die endgültige Entscheidung liegt jetzt bei der Härtefallkommission des Landes Niedersachsen.

Um die juristischen Fallstricke im konkreten Fall soll es hier nicht gehen. Uns interessierte, wie es gelingen kann, ausländische Beschäftigte zu finden und zu halten.

Frage: „Was haben Sie unternommen, um die kolumbianischen Mitarbeiter überhaupt für Ihr Haus zu interessieren?“

Andrea Wohlmacher: Ehrlich gesagt, da mussten wir nicht so viel tun. Auch unsere Gemeinde hat Geflüchtete aufgenommen und ehrenamtlich betreut. Da gab es auch einen Mann, der spanisch sprach und sich verständigen konnte. Dieser Betreuer kam eines Tages mit einer jungen Frau zu uns, die dringend arbeiten wollte. Also haben wir es gewagt. Später kamen nach und nach Bekannte und Verwandte dazu, die ebenfalls hier in der Region untergekommen waren. Wir mussten nicht viel unternehmen, das lief über Mundpropaganda.

Frage: „Gab es Hürden bei der Integration ins Team?“

Andrea Wohlmacher: Ein Spaziergang ist das nicht. Mir fallen sofort drei große Bereiche ein. Eine erste große Hürde ist die Verständigung. Die erste neue Mitarbeiterin konnte z. B. außer „Guten Tag“ gar kein Deutsch. Wir haben dann einen Spanisch-Lehrer zu uns ins Haus geholt.

Fortsetzung auf Seite 4

Besser beraten: Warum Sie jetzt mal wieder in die Schule gehen sollten

Wer Personal sucht, ist gut beraten, bereits in den Schulen Werbung für Berufe im Gesundheitswesen zu machen. Sinnvoll ist es, dabei junge Geflüchtete gezielt anzusprechen. Denn eine Untersuchung zeigt, dass es für sie selten praxisnahe Angebote zur Berufsorientierung an ihrer Schule gibt.

Dieser Mangel zeigt sich ganz auffällig bei praxisnahen Angeboten: So geben lediglich rund 77 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an, dass sie die Möglichkeit hatten, ein Praktikum innerhalb der Schulzeit zu absolvieren. Dagegen öffneten sich Türen für 93 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Auch Schnuppertage und Ausbildungsmessen wurden nach Angaben der Geflüchteten seltener angeboten.

Darüber hinaus gab es bei diesen Jugendlichen auch seltener individuelle Beratungsgespräche beispielsweise durch die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit oder Beratungslehrende.

Diese Zahlen stammen aus einer repräsentativen Befragung von Ausbildungssuchenden, die im Vermittlungsjahr 2023/2024 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet waren (BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024). Die Befunde legen nahe, dass Informationsdefizite, sprachliche Barrieren oder auch ein erst späterer Zuzug und damit einhergehend ein späterer Besuch der Schule bei den Geflüchteten eine Rolle spielen könnten. „Ausführlichere und zielgruppengenaue Informationen können dabei helfen, Berufsorientierungsangebote außerhalb des Unterrichts bekannter zu machen“, erklärt der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Bernd Fitzenberger.



Mein Tipp

Diese Bestandsaufnahme zeigt, dass junge Geflüchtete mit den vorhandenen Angeboten noch zu wenig erreicht werden. Sprechen Sie diese Gruppe in der Beratung gezielter an und laden Sie sie z. B. direkt zu einem Praktikum ein.

Die Studie zeigt, dass Ausbildungssuchende mit Fluchthintergrund seltener eine duale Ausbildung oder ein Studium absolvieren. Sie besuchen häufiger berufsbildende Schulen wie Fachoberschulen und sind überdurchschnittlich oft arbeitslos, arbeitssuchend oder ohne Ausbildung erwerbstätig.

„Dass Ausbildungssuchenden mit Fluchthintergrund der Übergang in Ausbildung oder Studium seltener als den übrigen Ausbildungssuchenden gelingt, ist zum Teil strukturell bedingt. Qualifizierende Angebote, wie beispielsweise ein Nachholen schulischer Abschlüsse, sind hier ein wichtiger Hebel“, sagt IAB-Direktor Fitzenberger. Davon profitieren letztlich auch Personen mit ausländischen Wurzeln, die hier gepflegt werden. (UF)



Frage: „Gibt es keine Sprachkurse vor Ort?“

Andrea Wohlmacher: Doch, aber die waren überfüllt. Wartezeiten locker ein halbes Jahr. Und dann laufen die Kurse vormittags, also in der Arbeitszeit. Für uns war das keine gute Lösung. Also gab es täglich in der Mittagszeit, wenn es im Haus etwas ruhiger ist, zwei Stunden Deutschunterricht. Damit war es aber noch nicht getan. Wir haben die Arbeitsanweisungen nochmal überarbeitet und alle Abläufe ganz kleinteilig betrachtet, um sie so genau und sicher wie möglich zu beschreiben. In der Einarbeitung und bis heute holen wir gelegentlich einen Übersetzer ins Haus.

Frage: „Sie sprachen von drei Hürden – was sind die anderen?“

Andrea Wohlmacher: Diese Menschen haben ja nicht nur große Probleme, Arbeit zu finden. Sie brauchen auch sonst Unterstützung, um hier anzukommen. So ist es für sie schwierig bis unmöglich, eine Wohnung zu finden. Letztendlich haben wir dann Wohnungen angemietet, in Einzelfällen konnten unsere Mitarbeiter diese Mietverträge inzwischen übernehmen. Aber Sie können sich vorstellen, was das für ein Aufwand für uns als Arbeitgeber ist.

Doch besonders ärgert mich, dass wir vom Gesetzgeber nicht besser unterstützt werden. Da werden zusätzliche Hürden aufgebaut. Einerseits brauchen wir überall Pflegekräfte. Der Deutsche Pflegerat spricht von rund 115.000 professionellen Pflegekräften in Vollzeitstellen, die heute schon fehlen. Und die Lücke wird noch größer. Und andererseits werden Menschen abgeschoben, die sich hier ein neues Leben aufbauen wollen und schon zeigen, dass es ihnen ernst ist. Das kann niemand verstehen. Der bürokratische Aufwand ist enorm. Wir unterstützen unsere zehn Frauen und Männer jetzt bei ihren Anträgen vor der Härtefallkommission. Das bindet im Grunde eine Arbeitskraft im Büro vollständig. Denn mit den Anfragen und Bescheiden, die von dort kommen, sind unsere kolumbianischen Kollegen schnell überfordert. Drei von ihnen sind jetzt in Ausbildung und erhalten dafür keine Förderung. Die Differenz zwischen ihrem bisherigen Lohn und der deutlich niedrigeren Azubi-Vergütung tragen wir als Arbeitgeber. Das ist natürlich auch eine Belastung.

Frage: „Das klingt sehr schwierig. Was würden Sie anderen Verantwortlichen in diesem Zusammenhang raten?“

Andrea Wohlmacher: Einfach machen, dann kommt man schon voran. Ein erster wichtiger Schritt wäre es, einen guten Kontakt zur Agentur für Arbeit aufzubauen. Unter Umständen gibt es doch Förderung für die Integration. Das hängt u. a. von der Nationalität und dem Status ab.

Und die Sprache ist das A und O. Wer nur einzelne Personen einstellt, muss auch keine eigenen Kurse organisieren. Da gibt es gute Online-Sprachkurse, die auch in der Freizeit absolviert werden können. Allerdings können und sollten die Einrichtungen darauf auch bestehen und sich z. B. die Zertifikate zeigen lassen. Wir haben jetzt drei Mitarbeiter in die Ausbildung geschickt, zwei als Pflegeassistenten, eine als Pflegefachkraft. Das wäre vor

einem Jahr aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse noch gar nicht denkbar gewesen.

Wichtig ist aber auch, das Stammpersonal mitzunehmen. Denn nicht nur für uns als Leitung, sondern auch für die einzelnen Mitarbeiterinnen ist die Einarbeitungsphase anstrengend. Da sind viele Erklärungen nötig, oft mehr als einmal. Die Verständigung gelingt nicht immer sofort. Hier haben wir immer wieder darauf hingewiesen, dass mittelfristig aber alle davon profitieren werden.

Frage: „Die Vorteile für alle realisieren sich aber tatsächlich erst nach längerer Zeit. Sie leben mit dem Risiko, dass auch ausländische Beschäftigte eines Tages woanders hingehen oder, wie in Ihrem Fall, abgeschoben werden.“

Andrea Wohlmacher: Ja, damit müssen wir leben. Aber wir investieren ja auch in die Weiterbildung unserer einheimischen Beschäftigten ohne die Garantie, dass sie uns treu bleiben.

Eine letzte Frage: „Wie aufwendig war die Medienkampagne, um die Abschiebung zu verhindern? Ist das ein Weg auch für andere Einrichtungen?“

Andrea Wohlmacher: Für uns war das der letzte Rettungsanker. Wir haben allerdings auch Alarm geschlagen, weil wir wissen, dass wir nicht die einzige Einrichtung sind, die vor solchen Problemen steht. Aber für Unternehmen oder Einrichtungen, bei denen es nur um einen oder zwei Menschen geht, ist es schwierig, die Öffentlichkeit und die Politik zu erreichen. Wir waren schon ein besonderer Fall. Allerdings muss man auch sagen, dass wir dadurch über Wochen, eher Monate auch jede Menge zusätzliche Belastung hatten. Es kostet Zeit, mit Journalisten zu telefonieren. Wenn dann aber auch noch Radioreporter oder ein ganzes Fernsighteam ins Haus kommen, bringt das schon Unruhe. Es dauert locker einen halben Tag, um so einen Beitrag zu produzieren, der dann im Abendprogramm nur ein paar Minuten dauert. Viele Menschen sind beteiligt. Wir mussten schauen, wie wir das organisieren, ohne unsere dementen Bewohner unnötig zu beunruhigen. Wir mussten klären, wer in einem Beitrag zu sehen sein darf, usw. usw. Also, diese Aktion zog viel zusätzliche Arbeit nach sich. Für uns hat es sich gelohnt. Und vielleicht auch für andere, wenn die Politiker endlich bemerken, vor welchen Problemen die gesamte Branche im Alltag steht. Wir brauchen dringend erleichterte Regelungen, Hürden müssen abgebaut werden! (UF)

Stoppt die Abschiebung der Pflegekräfte im Haus Wilstedt! Rettet das Zuhause unserer demenzerkrankten Mütter, Väter & Ehepartner!

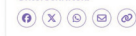


Stoppt die Abschiebung unserer Pflegekräfte!

89.337
Unterschriften auf
inn.it

Diese Petition wurde
erfolgreich beendet.

Teilen führt zu mehr
Unterschriften!



Erfolg für die Pflege: Petition verhindert Abschiebung – engagierte Fachkräfte dürfen bleiben und weiter die dringend benötigte Unterstützung leisten.



Gekommen, um zu bleiben: Gestalten Sie eine wirksame Willkommenskultur

Wer ein Team leitet, wird sich immer bemühen, neue Kolleginnen und Kollegen zu integrieren. Kommen die Neuen aus einem anderen Land, lohnt es sich, den Aufwand dafür etwas hochzufahren. Sensibel und aufmerksam lassen sich Missverständnisse vermeiden und drohende Konflikte können gleich aus der Welt geschafft werden.

Mit einem betrieblichen Integrationsmanagement und einer ausgeprägten Willkommenskultur können Sie dafür sorgen, dass Ihre neuen Beschäftigten tatsächlich im Team ankommen. Schließlich geht es hier ja nicht um Schnupperkurse. Ziel ist es immer, Arbeitskräfte auf Dauer zu integrieren.

Damit das gelingt, sollten Führungskräfte stets alle Beteiligten im Blick behalten: die Neuen, aber auch die Stammebelegschaft. Denn es ist ganz klar, dass die Einarbeitung fremdsprachiger Mitarbeiter auch für die Kollegen und Kolleginnen aufwendiger ist. Für sie darf die Einstiegsphase nicht zu einer übermäßigen Belastung werden.



Mein Tipp

Sorgen Sie dafür, dass das aufnehmende Team von Anfang an informiert ist. Denn von Akzeptanz und Stimmung im aufnehmenden Team hängt es sehr stark ab, ob die Integration gelingt. Machen Sie Ihrem Stammpersonal immer wieder deutlich, dass die internationalen Azubis, Hilfs- oder Fachkräfte zu deren eigener Entlastung kommen – auch wenn in der ersten Zeit ein gewisser Mehraufwand zur Integration entstehen wird.

Erfahrungsgemäß zeigen Beschäftigte mehr Aufgeschlossenheit, wenn sie früh über die Anwerbung informiert oder daran beteiligt werden.

Klären Sie, auf welchem Weg die Anwerbung erfolgen soll und welche zusätzlichen Anforderungen damit möglicherweise für alle verbunden sein können. In der Praxis zeigt sich, dass z. B. Arbeitsabläufe klarer als bisher beschrieben werden müssen. Auch dies ist erst mal ein Mehraufwand. Davon profitieren aber letztendlich alle.

Viel Erfahrung hat das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) gesammelt und daraus einen „Werkzeugkoffer Integration“ zusammengestellt. Das KDA weist darauf hin, dass es eine ganze Reihe von Dienstleistern in der Personalvermittlung gibt, die auch eine „Vorbereitung des Teams“ anbieten. Damit kann klassischen Onboarding-Problemen in den Pflegeteams vorgebeugt und die aufnehmenden Teams vorab für mögliche Unterschiede und Konfliktpotenziale sensibilisiert werden. Das ist ein Weg. Allerdings hat auch dieser einige Tücken.

Diese Aktionen sollten Sie vermeiden

- **Die „Andersartigkeit“ der Neuen erklären:** Vorträge, in denen die Kultur, Lebensverhältnisse und Berufsverständnisse der Pflegefachpersonen aus dem Ausland pauschalisierend erläutert und in Kontrast zu den „unsrigen“ gesetzt werden, führen zu starren Gegensätzen und fördern kulturalistisches Schubladendenken.

- **Über andere sprechen, ohne diese einzubeziehen:** Für aus dem Ausland kommende Menschen ist es oft äußerst unangenehm, wenn sie erfahren, dass das neue Kollegium über sie „aufgeklärt“ wurde, und gar nicht wissen, worum es da genau ging.
- **Unklare Expertise:** Die Expertise der Dozierenden nicht prüfen und somit unwissenschaftlichen, persönlichen Einschätzungen eine Bühne geben.
- **Starre Kulturverständnisse bedienen** und dynamische Veränderungen dabei übersehen bzw. ignorieren.

So kann Integration gelingen

- **Auf Augenhöhe begegnen:** Aufklärung zu unterschiedlichen Kultur- und Berufsverständnissen ermöglichen und einen Dialog initiieren, der Verständnis für unterschiedliche Herangehensweisen eröffnet.
- **Es gilt: „Nichts über mich ohne mich!“** Suchen Sie nach Möglichkeiten, wie die neuen Kolleginnen und Kollegen selbst von ihrer Herkunft und ihrer Berufsausbildung berichten können. Dabei können die Neuen auch Ihre Fragen direkt adressieren und in einen Austausch treten.



Mein Tipp

Besser ist es, Formate zu finden, die einen Austausch über unterschiedliche Berufs- und Arbeitsverständnisse ermöglichen. Nutzen Sie hier vertraute Möglichkeiten, wie etwa die Weihnachtsfeier, einen Ausflug im Sommer, einen gemeinsamen Besuch der Bowlingbahn etc. Achten Sie darauf, dass sich die Gruppen (neu/erfahren; deutsch/ausländisch) dabei tatsächlich mischen.

- **Qualitätsstandards beachten:** Wenn Sie mit einem Dienstleister zusammenarbeiten, achten Sie auf die Ausbildung und Expertise der Dozierenden. Es gibt einen anerkannten wissenschaftlichen Standard für Seminare und Vorträge zu inter- und transkulturellen Themen.
- **Techniken zur Selbstreflexion im Team trainieren:** Achten Sie darauf, dass dies auch regelmäßig wiederholt und aufgefrischt wird.



Mein Tipp

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bietet Einrichtungen der stationären Krankenpflege drei eintägige Module (u. a. „Der Weg zum integrationsfreundlichen Betrieb“), um Teams zu sensibilisieren.

(UF)



Perspektivwechsel: So erleben internationale Pflegekräfte die ersten Schritte in den Alltag

Der Bedarf an internationalen Pflegekräften wird aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels auch in den nächsten Jahren weiter steigen. Deren Anwerbung und Integration werden meist aus der Sicht der Arbeitgeber beleuchtet. Dabei lohnt sich ein Perspektivwechsel: In diesem Beitrag kommen beispielhaft drei internationale Pflegekräfte zu Wort, die von ihren Erfahrungen berichten und so Denkanstöße für neue Integrationskonzepte geben.

Migration stellt den Arbeitsschutz vor neue Herausforderungen, da internationale Arbeitskräfte häufig mit besonderen Risiken konfrontiert sind. Sprachbarrieren können die Vermittlung von Sicherheitsstandards und Arbeitsanweisungen erschweren. Gleichzeitig beeinflussen kulturelle Unterschiede das Verständnis von Arbeitssicherheit und Prävention. Eventuelle unsichere Beschäftigungsverhältnisse oder mangelnde Kenntnis der Rechts- und Vorschriftssituation verschärfen diese Probleme zusätzlich.

Drei Pflegekräfte aus Portugal, Kolumbien und Serbien berichten von ihren Erfahrungen im Rahmen eines Symposiums zum Thema „Kulturelle Vielfalt bei der Arbeit“. Im vergangenen Jahr bot sich in Dresden die Gelegenheit, sie gemeinsam mit ihrer Integrationsmanagerin vom BG Klinikum Hamburg näher zu ihren persönlichen Eindrücken zu befragen.

Joao, Elena und Dragan sind bereits seit mehreren Jahren in Deutschland als Pflegekräfte tätig. Aus Datenschutzgründen wurden die Namen der Befragten für diesen Beitrag geändert.

Motivation und Erwartungshaltung

Viele Integrationsbemühungen konzentrieren sich auf die Phase, in der die internationalen Fachkräfte bereits im Unternehmen tätig sind. Die Möglichkeit, ein gesundes und langfristiges Arbeitsleben für eine Pflegekraft aus dem Ausland zu gestalten, beginnt jedoch schon viel früher.

Dabei stellen sich folgende Fragen: Was motiviert ausgebildete Pflegekräfte, in Deutschland arbeiten zu wollen? Welche Erwartungshaltung haben sie?

- Joao aus Portugal kam wegen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Sicherheit hierher. Seine Familie warnte ihn vor der vermeintlichen „Kälte“ der Menschen.
- Elena traf die Entscheidung, von Kolumbien nach Deutschland zu kommen, um ihre Lebensqualität zu verbessern.
- Dragan aus Serbien erhoffte sich in erster Line eine bessere materielle Ausstattung in deutschen Einrichtungen – eine Erwartung, die sich für ihn erfüllte.

Der Weg in die deutsche Arbeitswelt war teilweise schwierig

- Joao wurde über eine Agentur vermittelt. Als EU-Bürger musste er „nur“ eine Sprachnachweisprüfung für B2 ablegen: „Ich habe acht Monate Intensivkurs gemacht und nach der Prüfung einen Monat auf meine Urkunde gewartet – das war's.“ Zwar erhielt er Informationen über seine zukünftigen Aufgaben, die Realität sah jedoch anders aus. Besonders auffällig ist für ihn der Unterschied im Pflegeverständnis: Während die Pflege in Deutschland eher praxisorientiert ist, wird sie in Portugal akademisch geprägt und als Studium gelehrt.

- Elena war dank ihres Kontaktes zu Bekannten in Deutschland vorab schon auf diesen Unterschied vorbereitet.
- Dragan berichtet von den bürokratischen Hürden, die die unterschiedlichen Ausbildungssysteme mit sich bringen: „Mein Weg war ein bisschen schwer, denn ich habe erst in einem Altenheim angefangen und musste eine Kenntnisprüfung ablegen. Vor fünf Jahren war es sehr schwierig, einen Platz für die Anerkennung meiner Qualifikation zu finden.“

Ankunft und erste Herausforderungen

Die ersten Schritte in Deutschland waren für die drei Pflegekräfte prägend und lehrreich. Ihre Integrationsmanagerin des BG Klinikums Hamburg, die sie bei den ersten Schritten begleitete, sieht den Integrationsprozess als eine Reise. Ihre Rolle versteht sie als „Brücke“: Sie unterstützt bei bürokratischen Anliegen wie der Anerkennung von Abschlüssen und hat auch bei emotionalen Herausforderungen ein offenes Ohr.

Joao, Elena und Dragan sind dankbar für diese Unterstützung, die ihnen den Einstieg ins „Terminland“, wie Joao Deutschland nennt, erleichtert hat.

Bei Sprachbarrieren ist die Unterstützung von Kollegen wichtig

Der viele Schriftverkehr und die Interaktionen mit der Ausländerbehörde sind für Nicht-Muttersprachler eine Herausforderung. Elena erinnert sich gut daran, dass sie anfangs insbesondere bei der Umgangssprache und Dialekten kein Wort verstand. Ihre Kollegen haben sie aber toll unterstützt. Dragan stimmt ihr da zu, und auch beim Zurechtfinden im privaten Umfeld seien die Kollegen eine wertvolle Hilfe gewesen.

In Sachen Arbeitsschutz zeigen sich anhand der Berichte der drei Pflegekräfte deutliche länderspezifische Unterschiede:

- Joao schätzt in Deutschland besonders die Aufmerksamkeit für mentale Gesundheit, z. B. in Form eines Gesprächs oder psychologischer Betreuung, wenn ein Patient stirbt. Das kennt er aus Portugal nicht.
- Elena hebt hervor, dass der Arbeitsschutz in Kolumbien zwar gesetzlich geregelt ist, aber oft weniger konsequent umgesetzt wird.
- Während Arbeitsschutz in Serbien kaum existiert, beschreibt Dragan, dass dieser in Deutschland sowohl gesetzlich verankert als auch meist gelebte Praxis ist. Materialien und Schutzkleidung sind vorhanden und Schulungen wie Ergonomie-Workshops sind fester Bestandteil der Weiterbildung.

Doch auch hier kann die Sprachbarriere bei den gängigen Materialien ein Hindernis sein. Deshalb will die Integrationsmanagerin zukünftig Workshops speziell für diese Zielgruppe anbieten.





Eine enge Betreuung in den ersten Monaten trägt spürbar zu einer erfolgreichen Integration bei.

Kulturelle Anpassung und persönliches Wohlbefinden

Neben den beruflichen Herausforderungen entscheiden auch die Bereitschaft und das Bemühen um kulturelle Anpassung darüber, ob Integration gelingt. Die drei Pflegekräfte berichten z. B. von alltäglichen Unterschieden – seien es fremde Frühstücksgewohnheiten wie Käse mit Marmelade oder auch das Wetter. Die Integrationsmanagerin beschreibt, wie Workshops und Mentoring-Programme dabei helfen, sowohl internationale als auch deutsche Pflegekräfte auf die Zusammenarbeit vorzubereiten. Insbesondere für diejenigen, die hier in Deutschland noch kein privates Netzwerk aufbauen und Freundschaften schließen konnten, ist die Arbeit eine wichtige soziale Stütze.

Trotz aller Hürden sehen Joao, Elena und Dragan ihre Integration als Erfolg:

- Joao hat eine Weiterbildung zur Praxisanleitung absolviert und unterstützt nun selbst neue internationale Kollegen.
- Auch Elena fühlt sich beruflich angekommen und schätzt die Weiterbildungsangebote.
- Dragan beschreibt stolz, wie er inzwischen eigenständig Visiten durchführt und seine anfängliche Angst vor Telefonaten überwunden hat.

Sie sind sich einig, dass die enge Betreuung in den ersten Monaten, die Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Fokus auf eine interkulturelle Sensibilisierung essenziell für ihre erfolgreiche berufliche und persönliche Integration waren.

Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen zur Integration im Überblick

Damit zugewanderte Arbeitskräfte sicher arbeiten und erfolgreich integriert werden können, sind Anstrengungen von allen Beteiligten erforderlich. Die neuen Fachkräfte müssen sich zunächst mit der neuen Umgebung vertraut machen und die Sprache lernen. Aber auch Arbeitgeber können viel zum Gelingen der Integration beitragen:

1. Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen

- Einführung von Maßnahmen zur Stressbewältigung und psychosozialen Unterstützung.
- Bereitstellung von Programmen zur Stressprävention, die auf spezifische Herausforderungen wie Diskriminierung und interkulturelle Missverständnisse ausgerichtet sind.
- Regelmäßige Schulungen zur trans- und interkulturellen Kommunikation.

2. Mitarbeiterbeteiligung

- Einbindung der Pflegefachkräfte in Entscheidungsprozesse, um deren unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven einfließen zu lassen.
- Förderung von Mitgestaltungsmöglichkeiten durch Teambesprechungen oder Workshops mit verschiedenen Berufsgruppen, wie z. B. Ärzten, Pflegekräften, Sozialarbeitern, Therapeuten etc.
- Schaffung eines Umfelds, in dem konstruktives Feedback und offene Kommunikation ausdrücklich erwünscht sind.

3. Werteorientierte Arbeitskultur

- Entwicklung gemeinsamer Werte, die sowohl individuelle Unterschiede respektieren als auch gemeinschaftliche Ziele fördern.
- Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem Vielfalt wertgeschätzt wird.
- Einführung verständlicher und verbindlicher Verhaltensregeln zur Förderung einer positiven Teamkultur.

4. Vielfaltsmanagement und Sensibilisierung

- Entwicklung und Umsetzung eines diversitätsorientierten Führungsstils.
- Regelmäßige Fortbildungen und Workshops zur Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede.
- Einführung von Mentoring-Programmen zur Unterstützung neuer internationaler Mitarbeiter.

5. Kontinuierliche Kompetenzentwicklung

- Langfristige Integration von Schulungen zu transkultureller Kompetenz und nonverbaler Kommunikation.
- Anpassung der Schulungsinhalte an die spezifischen Herausforderungen der jeweiligen Pflegeumgebung.
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung durch kontinuierliche Lernangebote.



Fazit

Am Beispiel der befragten internationalen Pflegekräfte wird deutlich, wie berufliche und persönliche Integration gelingen kann. Doch nicht jedes Krankenhaus oder jede Pflegeeinrichtung hat einen Integrationsmanager und bietet eine solch intensive Betreuung an. Sehen Sie die Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen als eine Art Baukasten und entwickeln Sie je nach Größe und finanzieller sowie personeller Ausstattung Ihrer Einrichtung Ihr eigenes Integrationskonzept. Wichtig ist, dass Integration als fortlaufender Prozess verstanden und kontinuierlich weiterentwickelt wird. (RK)

Mit diesen Maßnahmen beugen Sie dem Gefühl von Einsamkeit im Job vor

In unserer zunehmend individualisierten Gesellschaft ist der Arbeitsplatz ein wichtiger Ort des Miteinanders. Doch wo unterschiedliche Kulturen aufeinandertreffen, besteht die Gefahr, dass sich die neuen ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders einsam fühlen.

Nicht nur im Privatleben, auch bei der Arbeit können sich Menschen einsam fühlen, z. B. durch veränderte Arbeitsmodelle oder fehlende zwischenmenschliche Kontakte. Oder ganz einfach, weil sie neu sind, im Land und am Arbeitsplatz. Wer die „Spielregeln“ unter Kollegen noch nicht kennt, steht oft am Rand. Das betrifft neue Beschäftigte, junge Leute in älteren Teams und ältere in jungen Gruppen. Ganz besonders aber auch die neuen ausländischen Kolleginnen und Kollegen. Sprachbarrieren machen die Verständigung „im Vorübergehen“ schwer, der kurze Scherz auf dem Flur wird nicht verstanden. Das verunsichert.

Die folgende Checkliste soll für diese Problematik sensibilisieren und Sie dabei unterstützen, ein Gemeinschaftsgefühl unter Ihren Kollegen und Kolleginnen zu schaffen. Das Gute daran: Davon profitieren nicht nur die Neuen, sondern alle.

Checkliste: Prävention von Einsamkeit im Job



	Ja	Nein
Regelmäßige Treffen und Events		
1. Finden regelmäßig Teammeetings und Workshops für einen aufgabenbezogenen Austausch statt?	☐	☐
2. Werden Teamevents mit Sport- und Gesundheitsangeboten durchgeführt, um den Zusammenhalt, gegenseitiges Vertrauen und das Zugehörigkeitsgefühl zu fördern?	☐	☐
3. Gibt es eine „Dankeschön“-Box, wo Kollegen, aber auch Führungskräfte, vorbereitete Karten beschreiben, einwerfen und so einander danken können? Wird auch den ausländischen Kollegen hier eine Möglichkeit gegeben, sich zu beteiligen?	☐	☐
4. Werden die beschriebenen „Dankeschön“-Karten in regelmäßigen Abständen in großer Runde vorgelesen?	☐	☐
Besondere Beschäftigtengruppen		
5. Gibt es Mentoring-Programme für ausländische Mitarbeiter (aber auch alle neuen Kräfte), die helfen, das Gemeinschaftsgefühl schon in der Anfangsphase zu stärken?	☐	☐
6. Werden Beschäftigte bei einem internen Stellenwechsel gut ins neue Team integriert, z. B. mit aufgabenbezogenem Informationsaustausch, Events und offener Kommunikation über das im Team übliche Miteinander?	☐	☐

Übergreifende Maßnahmen

7.	Werden Workshops oder Schulungen durchgeführt, um Führungskräfte und Mitarbeiter für das Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren?	☐	☐
8.	Wird eine Unternehmenskultur gefördert, in der sich Mitarbeiter sicher fühlen, Gefühle und Herausforderungen anzusprechen?	☐	☐
9.	Wird das Thema Einsamkeit bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen berücksichtigt?	☐	☐
10.	Haben Führungskräfte bzw. Sifa oder Sibe kontinuierlich die sozialen Beziehungen und das Miteinander im Team im Blick?	☐	☐
11.	Werden gesonderte Maßnahmen für neue ausländische Kollegen (z. B. Sprachkurs während der Arbeitszeit) ausreichend mit den anderen Beschäftigten kommuniziert, um Missstimmungen zu vermeiden?	☐	☐



Hier haben alle gut lachen – das ist nicht immer selbstverständlich.



Fazit

Einsamkeit wird oft mit Alleinsein gleichgesetzt. Doch das ist eine weit verbreitete falsche Vorstellung. Einsamkeit hat nicht nur mit der Anzahl der Kontakte zu tun, sondern vor allem mit der Qualität derselben.

Wer trotz vieler Kontakte mit niemandem über das, was ihn bewegt, sprechen kann, kann sich genauso einsam fühlen wie jemand, der einfach nur allein ist. Der Arbeitsplatz bietet viele Möglichkeiten, Vereinsamungsgefühlen etwas entgegenzusetzen – mit erlebter Gemeinschaft, guten Kommunikations- und Austauschmöglichkeiten sowie einer wertschätzenden Team- und Führungskultur, die den Zusammenhalt stärkt. Bereits kleine, gezielte Maßnahmen können hier eine spürbare Wirkung entfalten. (UF)





„Azubis aus Drittstaaten: Wie gelingt die Integration ohne psychische Belastung?“

Frage: „Wir bekommen demnächst mehrere Azubis aus Asien, die bei uns eine dreijährige Ausbildungszeit absolvieren. Sie sprechen zwar Deutsch, ich habe aber die große Sorge, dass sie sich nicht leicht integrieren lassen. Dabei könnte sowohl für die Azubis als auch für die Mitarbeiter Stress ausgelöst werden. Wie würden Sie vorgehen?“

SafetyXperts-Antwort: Es sind tatsächlich gravierende Probleme, die dann eintreten, wenn man nicht präventiv handelt. Entscheidend ist, dass es feste, ritualisierte Gespräche gibt, in denen schon möglichst früh Probleme und Entwicklungen angesprochen werden. Und zwar für beide Seiten: für die Azubis, die Abläufe nicht

verstehen, vielleicht auch Heimweh haben, Ängste erleben. Und für die Mitarbeiter, die schnell überfordert sind, wenig Zeit haben, vielleicht auch persönliche Ressentiments verspüren. Planen, regeln, reagieren ist der Schlüssel!

Je mehr Sie die Abläufe planen, je mehr Regeln Sie vereinbaren und je schneller Sie – angepasst an die Situation – reagieren, desto weniger psychische Belastungen lösen Sie aus. Lassen Sie die Azubis zusätzlich einen Sprecher wählen, der für alle reden kann und so Hemmungen nimmt.

Sorgen Sie durch Veranstaltungen dafür, dass gemeinsames Erleben zwischen Mitarbeitern und Azubis stattfindet und so Unvertrauen entsteht. (JL)

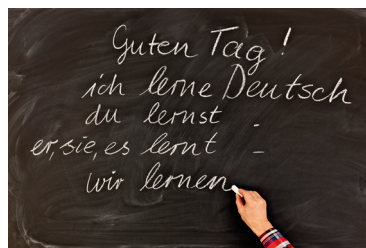


„Wie ist die Ausbildung von Ausländern rechtlich geregelt?“

Frage: „Weil in unserer Praxis immer wieder Personal fehlt, denken wir darüber nach, auch junge Leute aus dem Ausland auszubilden. Wir sind uns aber nicht ganz sicher, wie das rechtlich geregelt ist. Können Sie uns dazu einen kurzen Überblick geben?“

SafetyXperts-Antwort: Aber gern. Die erste Frage dabei ist, aus welchem Land der Nachwuchs kommen soll. Menschen, die Staatsbürger eines EU-Mitgliedstaates oder der Schweiz, Liechtensteins, Norwegens oder Islands sind, brauchen keine besonderen Voraussetzungen, um in Deutschland eine betriebliche Ausbildung zu starten. Für Personen aus sogenannten Drittstaaten gelten folgende Voraussetzungen:

- Sprachkenntnisse,
- eine Zusage für einen Ausbildungsplatz und
- finanzielle Mittel für ein Leben in Deutschland.



Voraussetzungen für Drittstaaten: ausreichende Sprachkenntnisse.

Seit mehreren Jahren können sich Menschen

aus Drittstaaten in Deutschland einen Ausbildungsbetrieb vor Ort suchen. Das erlaubt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Eine weitere Gruppe sind ausreisepflichtige Menschen, die aus verschiedenen Ländern nach Deutschland geflüchtet sind. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildungsduldung oder eine Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung erhalten. Das gilt auch für staatenlose Personen. Sie dürfen eine Berufsausbildung beginnen, wenn sie sich rechtmäßig in Deutschland aufhalten. (UF)



„Was genau versteht man unter ‚Duldung‘?“

Frage: „Eine unserer Mitarbeiterinnen kennt eine Frau aus Syrien, die mit einer Duldung in Deutschland ist. Wir würden die junge Frau gerne ausbilden, sind uns jedoch unsicher, was der Status der ‚Duldung‘ genau bedeutet.“

SafetyXperts-Antwort: Mit einer Duldung gilt man als „ausreisepflichtig“. Diese Personen dürfen aber vorübergehend in Deutschland bleiben, weil sie nicht abgeschoben werden können. Wichtig für Sie: Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel. Geduldete können rein rechtlich jederzeit abgeschoben werden. Es gibt jedoch die Möglichkeit einer Ausbildungsduldung. In dieser Situation kann die junge Frau auf jeden Fall für die dreijährige Ausbildung und

im Anschluss zwei Jahre für eine Beschäftigung in Deutschland bleiben. Das ist die sogenannte 3+2-Regelung aus § 60 Aufenthaltsgesetz.

Um eine Ausbildungsduldung zu erhalten, müssen diese Menschen mindestens drei Monate geduldet sein, einen Ausbildungsplatz sowie einen Pass oder andere Dokumente haben, die ihre Identität beweisen. (UF)



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann nutzen Sie gerne das Kontaktformular auf [safetyxperts.de](https://www.safetyxperts.de).



So berücksichtigen Sie fremdsprachige Mitarbeiter beim Arbeitsschutz

Auch in Einrichtungen des Gesundheitswesens gibt es immer mehr Mitarbeiter, die nur rudimentär Deutsch sprechen. Als Führungskräfte müssen Sie dafür sorgen, dass diese Mitarbeiter in puncto Sicherheit und Gesundheitsschutz auch ausreichend eingebunden werden. Als Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten Sie die Führungskräfte dazu.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur rudimentär Deutsch sprechen, besteht für Sie als Sifa das Risiko, dass wichtige Informationen zum Arbeitsschutz nicht ankommen. Damit gefährden die Betroffenen nicht nur sich selbst, sondern auch die Kollegen und den sicheren Ablauf der Arbeit.

Kümmern Sie sich also ganz gezielt auch um diese Mitarbeitergruppe. Entscheidend sind dabei die folgenden Schritte:

- Sprachbarrieren systematisch erkennen: Prüfen Sie zu Beginn jeder Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung, ob Sprachprobleme bestehen. Sprechen Sie dazu auch mit der Personalabteilung.
- Mehrkanalige Kommunikation: Nutzen Sie einfache Sprache und vermeiden Sie Fachbegriffe.
- Arbeiten Sie mit Piktogrammen, Bildern und Videos, die komplexe Inhalte visuell verdeutlichen.

Auch Videofilme können dabei eine sehr gute Unterstützung sein.

- Binden Sie mehrsprachige Unterlagen ein – zahlreiche Berufsgenossenschaften stellen inzwischen Informationen auf Polnisch, Rumänisch oder Bulgarisch bereit.
- Setzen Sie auf Mitarbeiter als Sprachmittler: In fast jedem Team gibt es Kollegen oder Kolleginnen, die übersetzen oder zumindest Hinweise geben können.
- Führen Sie praktische Übungen statt rein theoretischer Unterweisungen durch, damit Verständnis sichtbar wird.



Mein Tipp

Dokumentieren Sie die Teilnahme und das Verständnis, um im Ernstfall rechtlich abgesichert zu sein. (JL)

Best Practice: Auf diese Weise lassen sich Sprachbarrieren im Klinikalltag überwinden

Ein Pilotprojekt an der Sophienklinik Hannover zeigt, wie die Zukunft multikultureller Teams und die Kommunikation mit Patienten aussehen kann. Die Übersetzungs-App Mabel AI sorgt dafür, dass sich Patienten und Beschäftigte besser verständigen können.

Als moderne Belegklinik hat die Sophienklinik zunehmend mit einer sprachlich und kulturell vielfältigen Patientenschaft zu tun. Dieser Trend wird verstärkt durch globale Entwicklungen wie den Ukrainekrieg, internationale Migration sowie ein eigenes Austauschprogramm mit Kolumbien.

„Wir sehen einen wachsenden Bedarf an verlässlicher Übersetzung – nicht nur bei Patientinnen und Patienten, sondern auch im Team“, erklärt Nicole Beyer, Projektleiterin Digitalisierung. Gesprochen werden in der Einrichtung neben Deutsch unter anderem Russisch, Ukrainisch, Polnisch, Kurdisch, Persisch, Türkisch und Spanisch.

Digitale Lösung mit Datenschutzfokus

Über den Health Innovation Space von hannoverimpuls wurde die Klinik auf Mabel AI aufmerksam – eine in Schweden entwickelte, datenschutzkonforme Übersetzungs-App speziell für den medizinischen Bereich.

„Die Anwendung ist intuitiv, sicher und läuft ausschließlich auf unseren dienstlichen Geräten im geschützten Kliniknetzwerk“, betont Projektleiterin Beyer. Besonders überzeugend: Die App speichert keine Gespräche, sondern benötigt bewusstes Feedback zur Weiterentwicklung – das ist ein Plus für den Datenschutz.

Breiter Einsatz im Klinikalltag

Nach einer erfolgreichen ersten Testphase zunächst im kleinen Kreis wurde die App Anfang 2025 zum Test im gesamten Haus eingeführt. Die Lösung wird nun in vielfältigen Szenarien eingesetzt:

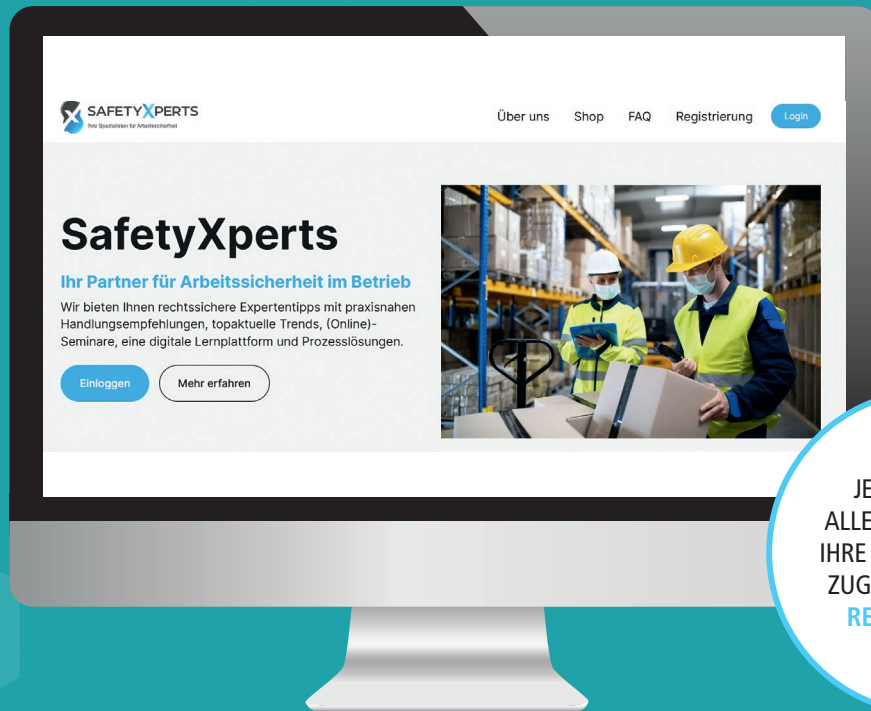
- Anästhesie: für rechtssichere Aufklärungsgespräche
- Stationsärzte und -ärztinnen: zur Abklärung von Erkrankungen und Medikationsplänen
- Pflegepersonal: für die tägliche Kommunikation und individuelle Patientenbedürfnisse
- Pain Nurses und Physiotherapeutinnen: zur Erklärung von Maßnahmen und Übungen
- Empfangspersonal: bei der Patientenaufnahme

Positive Bilanz: praktisch, zuverlässig, hilfreich

Die Rückmeldungen aus dem Team sind durchweg positiv: „Die App funktioniert zuverlässig und ist ein echter Gewinn für unsere tägliche Arbeit“, so Beyer. Besonders geschätzt werde die schnelle, einfache Unterstützung bei Sprachbarrieren. Mabel AI reagiert zudem flexibel auf die Bedürfnisse der Klinik und erweitert den Sprachkatalog fortlaufend. (UF)



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



**Nutzen Sie den
Onlinebereich auch
mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum Herunterladen und Bearbeiten.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • E-Mail für Leserfragen: gesundheitswesen@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Uta Fuchs (UF), Ratzeburg, Jürgen Logga (JL), Löwenstein • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Titelbild: © Thidaphon – stock.adobe.com • Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt

ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird. © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Seite 4: Uta Fuchs; Seite 7: AdobeStock Malik Nalik; Seite 8: AdobeStock Zamrznuti tonovi; Seite 9: AdobeStock Ingo Bartsussek

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





32.500

Abschlüsse ausländischer Pflegefachkräfte wurden im vergangenen Jahr in Deutschland anerkannt. Diese Berufsgruppe war mit 41 % der Spitzenreiter bei den Anerkennungen. Und es war auch ein neuer Rekord, mit immerhin 19 % mehr Anerkennungen als im Jahr zuvor. Auch wenn die Anerkennung oft noch lange dauert, im Endeffekt gibt es einen deutlichen Aufwärtstrend: Insgesamt bewilligten die Behörden 2024 über alle Berufe 79.100 Anträge – gut ein Fünftel mehr als im Vorjahr.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2025



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit