



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Stand: Dezember 2023

Informationen

zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland



Leben und Arbeiten in Deutschland: Orientierung und Entscheidungshilfe
für international angeworbene Pflegefachpersonen

Verfasst vom:

Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V.
Michaelkirchstraße 17-18 • 10179 Berlin
Tel: +49 30 / 2218298-0 • Fax: +49 30 / 2218298-66
E-Mail: info@kda.de • Web: www.kda.de



Kuratorium
Deutsche Altershilfe



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Inhalt

1.	Auf nach Deutschland?!	3
2.	Informationen zum Berufsfeld: Pflege in Deutschland	4
2.1	Settings von Pflegefachpersonen in Deutschland	4
2.2	Der Pflegeberuf in Deutschland - Berufsqualifikationen und Bildungswege	5
2.3	Aufgaben von Pflegefachpersonen	6
2.4	Pflegealltag in deutschen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen	7
2.5	Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der Pflege in Deutschland	8
2.6	Berufs- und Fachverbände	9
3.	Der Prozess Ihrer Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf	10
3.1	Wege der Erwerbsmigration: Anwerbung & Vermittlung	10
3.2	Verfahren & Ablauf Ihrer Erwerbsmigration: Möglichkeiten zur Einreise	11
3.3	Familiennachzug	13
3.4	Das Anerkennungsverfahren	13
3.5	Sprache im Kontext des Anerkennungsprozesses	16
3.6	Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit: Rechte & Pflichten von Arbeitnehmenden ..	17
4.	Ankommen & Leben in Deutschland	20
4.1	Sozialversicherung in Deutschland – Absicherung im Krankheitsfall.	20
4.2	Infrastruktur der Migrations- & Integrationsberatung	21
4.3	Politische, soziale, religiöse und kulturelle Beteiligungsmöglichkeiten	22
4.4	Neutrale Beratung und sonstige Unterstützung	23
5.	Impressum	25



1. Auf nach Deutschland?!



Sie haben eine Berufsausbildung oder ein Studium in der Pflege absolviert und überlegen, Ihre berufliche Karriere als Pflegefachperson in Deutschland fortzusetzen? Möglicherweise wurden Sie von einer Vermittlungsagentur oder von einer Sprachschule auf die Option, als Pflegefachperson in Deutschland zu arbeiten, angesprochen.

In den letzten Jahren haben sich die Möglichkeiten für Pflegefachpersonen aus anderen Ländern zur Erwerbsmigration in die Pflege in Deutschland erweitert. Der weltweite Fachkräftemangel macht sich auch in Deutschland bemerkbar. In Zukunft werden rund 307.000 Pflegestellen unbesetzt sein und zusätzlich werden ebenfalls 130.000 Altenpflegekräfte benötigt. Dies ergibt einen Bedarf von rund 500.000 Pflegekräften bis ins Jahr 2035. Der steigende Bedarf an Pflegefachpersonen fordert neue Lösungswege von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. So sieht auch Deutschland vermehrt Chancen in der internationalen Erwerbsmigration von Pflegefachpersonen.

Was bedeutet das für Sie als Pflegefachperson, die in Deutschland arbeiten möchte?

Der Fachkräftemangel wird zunehmend mehr Arbeitgebende aus dem breiten Berufsfeld Gesundheit und Pflege dazu bewegen, Pflegefachpersonen aus dem Ausland anzuwerben. Damit Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auch künftig ihre Versorgung sicherstellen können, sind Ihre Kompetenzen, die Sie als Pflegefachperson nach Deutschland mitbringen, von hoher Bedeutung. Eine Erwerbsmigration kann für Sie vielversprechend sein und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten. Sie ist allerdings auch ein langwieriger Prozess, der gut überlegt und geplant werden sollte.

Nach sorgfältiger Recherche können Sie für sich entscheiden, ob Sie künftig in Deutschland als Pflegefachperson arbeiten möchten. Wenn Sie sich vor Ihrem Aufbruch nach Deutschland gut informieren, können Sie Komplikationen und Verzögerungen vorbeugen. Bei der Auswahl Ihres künftigen Arbeitsplatzes spielen verschiedene Faktoren eine wichtige Rolle. Dazu gehören zum Beispiel die Arbeitsmarktsituation, aber auch die beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten als Pflegefachperson in der jeweiligen Region.

In dieser Broschüre finden Sie konkrete Informationen zu Gegebenheiten in Deutschland. Auf den nächsten Seiten erhalten Sie eine erste Übersicht Ihrer Optionen als Pflegefachperson, die in Deutschland arbeiten möchte. Es wird auf Besonderheiten des Pflegeberufs in Deutschland eingegangen, aber auch auf die Verfahren und Prozesse der Erwerbsmigration, die Sie erwarten. Ebenfalls gibt sie Informationen zum Ankommen und Leben in Deutschland mit hilfreichen Tipps und weiterführenden Links.

Betrachten Sie die Broschüre als Einstieg zur weiteren Recherche. Bitte verlassen Sie sich dabei nicht auf vereinfachende oder verallgemeinernde Beschreibungen oder Versprechen. Je mehr Informationen Sie durch vertrauenswürdige Quellen einholen, desto besser sind Sie auf das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet.

Haben Sie viel Freude, Ihre Möglichkeiten als Pflegefachperson in Deutschland zu ergründen!

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Über die Arbeitsmarktsituation im Berufsfeld Pflege in Deutschland können Sie sich auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit informieren: statistik.arbeitsagentur.de



2. Informationen zum Berufsfeld: Pflege in Deutschland

2.1 Arbeitsbereiche von Pflegefachpersonen in Deutschland



Pflege als Beruf wird nicht überall auf der Welt gleich praktiziert. Sowohl die Tätigkeitsbereiche als auch das Arbeitsumfeld von Pflegefachpersonen unterscheiden sich weltweit. So gibt es auch in Deutschland einige Besonderheiten. Dieses Kapitel bietet Ihnen eine erste Orientierung, was das genau für Sie bedeuten kann. Auch erfahren Sie Grundlegendes über eine Berufstätigkeit als Pflegefachperson in Deutschland.



Das sollten Sie wissen:

Vorab sollten Sie wissen, dass Pflegefachpersonen in Deutschland in verschiedenen Arbeitsumgebungen tätig sind:

- stationäre Akutversorgung (zum Beispiel Krankenhaus)
- stationäre Langzeitversorgung (zum Beispiel Langzeitpflegeeinrichtung)
- ambulante Versorgung (zum Beispiel ambulante Pflege bei Privatpersonen zu Hause)
- medizinische Rehabilitation (ambulant & stationär)
- Palliativversorgung (ambulant & stationär)

Primärversorgungseinrichtungen in enger Zusammenarbeit zwischen Pflegefachpersonen, Ärzt:innen und weiteren Gesundheitsprofessionen als erste Anlaufstelle in der Versorgung bestehen in Deutschland nicht. Die erste Anlaufstelle bilden i.d.R. die Hausärzt:innen. Pflegefachpersonen sind hingegen nur in Ausnahmefällen in der Primärversorgung beschäftigt. Die Haupteinsatzbereiche von Pflegefachpersonen sind überwiegend im Krankenhaus, in stationären Langzeitpflegeeinrichtungen oder in ambulanten Pflegediensten.

Eine weitere Besonderheit in Deutschland ist die Trennung zwischen der Akutversorgung von Menschen mit Erkrankungen und Traumata und der Langzeitversorgung von Menschen mit einem dauerhaften Pflegebedarf. Aus diesen Besonderheiten ergeben sich Unterschiede für Ihren zukünftigen Tätigkeitsbereich, Ihren Pflegealltag sowie die Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsprofessionen. Auf diese Unterschiede wird in Kapitel 2.4 vertiefend eingegangen.



Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Weitere Informationen zu den Pflegeberufen in Deutschland finden Sie auf dem Informationsportal der Bundesregierung: [Make it in Germany](#)

Das Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ-Netzwerk) hat zudem ein [Themendossier rund um die Pflege](#) in Deutschland erstellt.



2. Informationen zum Berufsfeld: Pflege in Deutschland

2.2 Der Pflegeberuf in Deutschland - Berufsqualifikationen und Bildungswege



Das sollten Sie wissen:

Die Pflegeberufe in Deutschland stellten eine lange Zeit eine rein berufliche Ausbildung dar. Auch heute noch findet die Berufsqualifizierung überwiegend als Ausbildung statt. Lediglich rund ein bis zwei Prozent aller in der Versorgung tätigen Pflegefachpersonen in Deutschland haben aktuell ein Studium in der Pflege absolviert¹. Seit 2020 existiert ein einheitlicher Berufsabschluss mit dem Titel „Pflegefachmann“ bzw. „Pflegefachfrau“. Regelt wird dieser Beruf über das Pflegeberufegesetz (PflBG). Dieser Berufsabschluss vermittelt übergreifende pflegefachliche Kompetenzen. Die hierbei erworbenen Kompetenzen sollen zur Pflege von Menschen verschiedener Altersgruppen in verschiedenen Versorgungsbereichen befähigen.

Damit ersetzt die Bezeichnung „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“ die drei bisherigen Berufsbezeichnungen mit Schwerpunkt auf unterschiedliche Altersgruppen:

„Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in“, „Gesundheits- und Krankenpfleger:in“ und „Altenpfleger:in“.

Zur gleichen Zeit wurde ebenfalls die Möglichkeit zum Studium als „Pflegefachmann“ bzw. „Pflegefachfrau“ deutschlandweit eingeführt. Zuvor war dieses lediglich über einzelne Modellstandorte möglich. Seit 2020 kann eine Pflegefachperson daher über einen sogenannten primärqualifizierenden Studiengang einen Bachelorabschluss als „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“ erwerben. Die ersten Absolvent:innen werden für 2023 erwartet.

Pflegeberufe wie Advanced Practice Nurses (z.B. Community Health Nurses, Clinical Nurse Specialists, Nurse Practitioners) mit einem Masterabschluss sind nur sehr vereinzelt und modellhaft verbreitet. Einzelne befinden sich in der stationären Akutversorgung – insbesondere an Universitätskliniken. In der Primärversorgung sind Pflegefachpersonen lediglich im Rahmen von Modellprojekten tätig (siehe Kapitel 2.5).



Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Weitere Information zur Pflegeausbildung in Deutschland finden Sie beispielsweise hier:
www.pflegeausbildung.net

Weitere Informationen zu primärqualifizierenden Studiengängen als „Pflegefachmann“ bzw. „Pflegefachfrau“ in Deutschland: www.pflegeausbildung.net/alles-zur-ausbildung

¹ Meng, Peters & Dorin (2022): Erste Analysen des BIBB-Pflegepanels: Ein aktueller Überblick zu berufsqualifizierenden Pflegestudiengängen. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. Abgerufen unter: <https://datapool-bibb.bibb.de/htmlpages/780291.html>



2. Informationen zum Berufsfeld: Pflege in Deutschland

2.3 Aufgaben von Pflegefachpersonen

Die Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche von Pflegefachpersonen in der Versorgung unterscheiden sich im internationalen Raum. In Zusammenhang mit der dominierenden beruflichen Pflegeausbildung in Deutschland bestehen große Unterschiede zu anderen Gesundheitssystemen, in denen akademische Pflegefachpersonen tätig sind.



Das sollten Sie wissen:

Als Pflegefachperson pflegen und betreuen Sie Menschen in jeder Situation und Lebensphase. Dabei umfassen Ihre Aufgaben ein breites Spektrum an pflegerischen Tätigkeiten. Dazu gehören (basierend auf den Ausbildungszielen):

- Erhebung & Feststellung des individuellen Pflegebedarfs & Planung der Pflege,
- Organisation, Gestaltung & Steuerung des Pflegeprozesses,
- Durchführung der Pflege & Dokumentation der angewendeten Maßnahmen,
- Analyse, Evaluation, Sicherung & Entwicklung der Qualität der Pflege,
- Bedarfserhebung & Durchführung präventiver & gesundheitsfördernder Maßnahmen,
- Beratung, Anleitung & Unterstützung von zu pflegenden Menschen bei der individuellen Auseinandersetzung mit Gesundheit, Krankheit, eigenständigen Lebensführung & Alltagskompetenz mit ihren sozialen Bezugspersonen,
- Erhaltung, Wiederherstellung, Förderung, Aktivierung & Stabilisierung individueller Fähigkeiten der zu pflegenden Menschen im Rahmen von Rehabilitationskonzepten & bei Einschränkungen der kognitiven Fähigkeiten,
- Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis der/die Ärzt:in eintrifft & Durchführung von Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen.

Es kann jedoch sein, dass Sie Tätigkeiten, die Sie zuvor eigenständig übernommen haben, in Deutschland nicht mehr ausüben dürfen.

Grundpflegerische Tätigkeiten nehmen einen hohen Stellenwert in deutschen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen und deren Pflegeverständnis ein. Daher werden folgende Tätigkeiten nicht ausschließlich von Pflegehilfspersonen oder Angehörigen ausgeführt, sondern gehören in großem Umfang auch zum Verantwortungsbereich einer Pflegefachperson:

- Körperpflege
- Ernährung
- Mobilität
- vorbeugende Maßnahmen (Prophylaxen)
- Förderung von Eigenständigkeit



Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Weitere Information zu diesem Thema finden Sie beispielsweise hier:

Kurzbeschreibung Pflegefachmann/-frau der Bundesagentur für Arbeit
berufenet.arbeitsagentur.de

Kurzbeschreibung Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in der Bundesagentur für Arbeit
berufenet.arbeitsagentur.de



2. Informationen zum Berufsfeld: Pflege in Deutschland

2.4 Pflegealltag in deutschen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Nicht nur die Kompetenzen und Aufgaben, sondern auch der pflegerische Berufsalltag einer Pflegefachperson sind weltweit unterschiedlich. Andere Strukturen und Abläufe auf Station, Pflegestandards und -protokolle oder die Ausgestaltung der interprofessionellen Zusammenarbeit können gerade zu Beginn für Unsicherheiten und Irritationen sorgen.

Der folgende Abschnitt gibt Ihnen einen Einblick in mögliche Besonderheiten.



Das sollten Sie wissen:

„Die Pflege“ in Deutschland gibt es nicht. Jede Einrichtung hat eigene Strukturen, Abläufe und Routinen für sich entwickelt, um für deren spezifische Rahmenbedingungen eine bestmögliche Versorgung sicherzustellen. So unterscheidet sich der Pflegealltag vor allem zwischen den Fachbereichen, den Einrichtungen und dem Arbeitsumfeld. Zudem gibt es vielfältige regionale Unterschiede und bundeslandspezifische Bestimmungen. Dennoch können übergreifende Strukturen aufgezeigt werden, die sich häufig mit dem pflegerischen Berufsalltag anderer Länder unterscheiden.

Unterschiede zwischen Krankenhaus und stationärer Langzeitpflege aus pflegerischer Perspektive:

Der Pflegealltag im **Krankenhaus** ist zur Akutversorgung von Krankheiten, Leiden oder Verletzungen von Menschen aller Altersgruppen ausgerichtet. Die Pflege findet in der direkten Patientenversorgung auf den Stationen oder in den Funktionsbereichen, wie dem Operationsaal oder der Notaufnahme statt. Zur Behandlung der Patient:innen arbeiten die Pflegefachpersonen täglich mit den Ärzt:innen und teils auch mit anderen Gesundheitsprofessionen zusammen.

In der **stationären Langzeitpflege** werden hingegen Menschen versorgt, die ihren Alltag nicht mehr allein bewältigen können. Dies betrifft Menschen mit langfristigen körperlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen, wie Menschen mit dementiellen Erkrankungen oder Multimorbidität. Sie wohnen meist über einen langen Zeitraum in diesen Einrichtungen. Daher werden die zu versorgenden Menschen auch als „Bewohner:innen“ bezeichnet. Der Pflegealltag ist zum Erhalt und der Unterstützung in der selbstständigen Lebensführung ausgerichtet. Die Zusammenarbeit mit Ärzt:innen findet nur bei medizinischem Bedarf statt. Dies sind vor allem ambulante Haus- und Fachärzt:innen. Eigene Ärzt:innen sind in den Einrichtungen in der Regel nicht beschäftigt. Für komplexere medizinische Behandlungsmassnahmen gehen die Bewohner:innen ins Krankenhaus.

In beiden Arbeitsbereichen wird die Versorgung unterstützt von Pflegehilfspersonen, Auszubildene und Kolleg:innen in Betreuungs- und Assistenzberufen sowie Freiwilligen. Gering ausgeprägt ist hingegen die Unterstützung durch Angehörige. Diese verstehen sich regulär als Besuch in diesen Einrichtungen und übernehmen vereinzelt pflegerische Tätigkeiten während ihres Aufenthaltes.

Arbeitsteilung in der Patientenversorgung

Die Arbeitsteilung könnte sich unter Umständen von Ihren Pflegeerfahrungen unterscheiden: So übernimmt jede Pflegefachperson in der Regel die gleichen Tätigkeiten in der Versorgung. Eine funktionale Pflege mit fester Aufgabenteilung gibt es nur selten. Jede Pflegefachperson trägt in der Versorgung die gleiche Verantwortung. Im Vergleich zu einer Senior Nurse ist eine Stationsleitung nicht immer in der Patientenversorgung beteiligt. Sie hat eher eine koordinierende Rolle und kümmert sich beispielsweise um die Dienstplangestaltung.



2. Informationen zum Berufsfeld: Pflege in Deutschland

Arbeitszeiten

Jede Einrichtung hat unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Die Mehrheit der Pflegefachpersonen in Deutschland arbeitet in Teilzeit mit teils individuellen Lösungen der Arbeitszeitgestaltung. Dennoch findet Pflege in Deutschland überwiegend im Drei-Schicht-Modell statt: Meist gibt es Früh-, Spät- und Nachtschichten in Ergänzung um weitere Zwischenschichten.

2.5 Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der Pflege in Deutschland

Eine Erwerbsmigration nach Deutschland in die Pflege eröffnet Ihnen verschiedene Karriere-möglichkeiten. Es gibt vielseitige Angebote für Fort- und Weiterbildung im Berufsfeld der Pflege in Deutschland.



Das sollten Sie wissen:

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Wenn Sie als Pflegefachperson in Deutschland beruflich anerkannt sind (siehe Kapitel 3.3), steht Ihnen ein breites Angebot an Fort- und Weiterbildungen zur Verfügung, um Ihre pflegefachlichen Kompetenzen zu erweitern.

Möchten Sie zum Beispiel in der Intensivpflege oder im Operationssaal arbeiten, besteht die Möglichkeit einer Fachweiterbildung in den Bereichen der Intensiv- und Anästhesie-Pflege oder auch der Pflege in der Onkologie.

Weitere Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung sind unter anderem Fort- und Weiterbildungen in Kinästhetik oder zur Wundversorgung. Sprechen Sie Ihre Wünsche bei Ihrem (zukünftigen) Arbeitgebenden an, um bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten frühzeitig abzuklären.

Im Vergleich zu Studiengängen zur Qualifizierung als Pflegefachperson sind Management-Studiengänge in Deutschland sehr verbreitet. Sie bauen meist auf der Berufsausbildung als „Gesundheits- und Krankenpfleger:in“ oder dem „Pflegefachmann“ bzw. „Pflegefachfrau“ auf.

Wenn Sie sich für ein weiterführendes Studium in Deutschland interessieren, sollten Sie sich vorab erkundigen, ob alle Voraussetzungen zur Aufnahme eines Studiums erfüllt sind. Es kann sein, dass Ihre Berufsqualifikation (u.a. ein Bachelor of Science in Nursing) nicht zur Aufnahme eines Masterstudiums berechtigt. Dies hängt mit der beruflichen Anerkennung Ihrer Berufsqualifikation in Deutschland zusammen. Nähere Informationen finden Sie unter Kapitel 3.3.



Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Eine Übersicht Ihrer Möglichkeiten finden Sie beispielsweise hier:

Möglichkeiten zur Weiter-/Fortbildung der Bundesagentur für Arbeit:

berufenet.arbeitsagentur.de

Informationen zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten als Pflegefachperson in Deutschland:

www.pflegeausbildung.net sowie www.pflegestudium.de



2. Informationen zum Berufsfeld: Pflege in Deutschland

2.6 Berufs- und Fachverbände



Das sollten Sie wissen:

Ein Berufsverband ist eine freie und unabhängige Interessenvertretung. Die Mitglieder eines Berufsverbandes haben denselben oder einen verwandten Beruf. Mithilfe des Zusammenschlusses können die Interessen einer Berufsgruppe gebündelt und Forderungen gegenüber Arbeitgebenden oder der Öffentlichkeit leichter durchgesetzt werden.

Gerade das Gesundheitswesen ist von interprofessioneller Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsprofessionen geprägt. Eine beauftragte Interessensvertretung von Pflegefachpersonen kann dabei unterstützen, deren Interessen gegenüber anderen Gesundheitsprofessionen durchzusetzen und zur weiteren Professionalisierung der Pflege beizutragen.

Auch die Interessen international angeworbener Pflegefachpersonen sind für einen solchen Berufsverband wichtig. Um diese zu bündeln und sich für deren Rechte einzusetzen, schließen sich einige international angeworbene Pflegefachpersonen in Deutschland zusammen.

Zu beachten ist jedoch, dass in Deutschland keine Pflicht zur Mitgliedschaft in einem Berufs- oder Fachverband besteht. Daher sind nicht alle Pflegefachpersonen in Deutschland berufspolitisch organisiert. Auch ein Berufsregister als Registered Nurse besteht in Deutschland nicht.

Die Berufsverbände setzen sich für die Zukunft des Pflegeberufes ein und haben folgende Schwerpunkte definiert:

- Anpassung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pflegenden auf die aktuellen Erfordernisse,
- die Pflege als Studienfachrichtung attraktiver gestalten mit Ziel einer Gleichstellung mit Ärzt:innen und eine Aufwertung des Pflegeberufes,
- generationsübergreifende Kommunikation, Verbesserung durch engeres Zusammenarbeiten von allen Gesundheitsakteuren, Patient:innen und Bezugspersonen,
- nachhaltigere Arbeitsbedingungen durch bessere Integration und Digitalisierung.



Hier können Sie sich vertiefend informieren:

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Berufs- und Fachverbänden für das Berufsfeld Pflege. Einige ausgewählte Berufs- und Fachverbände für Pflegeberufe finden Sie hier:

Deutscher Pflegerat e.V.

www.deutscher-pflegerat.de

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

www.dbfk.de

Deutsche Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e. V.

www.dgf-online.de

Deutscher Berufsverband für Altenpflege e.V.

www.dbva.de

Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz e.V.

www.rotkreuzschwestern.de



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

3.1 Wege der Erwerbsmigration: Anwerbung & Vermittlung



Die Erwerbsmigration nach Deutschland ist ein gut zu planender Prozess und mit bürokratischen Hürden verbunden. Das nachfolgende Kapitel gibt Ihnen einen Überblick über die zu durchlaufenden Schritte und Verfahren. Es beginnt mit den ersten Schritten in Ihrem Herkunftsland und reicht bis zur Erlaubnis zur Ausübung einer Tätigkeit als Pflegefachperson in Deutschland.



Das sollten Sie wissen:

Im Zuge des steigenden Fachkräftemangels zeigen immer mehr deutsche Gesundheits- und Pflegeunternehmen Bestrebungen, Pflegefachpersonen weltweit anzuwerben. Dabei stehen den Unternehmen verschiedene Wege zur Auswahl: Es wird zwischen einer **staatlich-organisierten Anwerbung** und einer **privatwirtschaftlichen Anwerbung** unterschieden.

Staatlich-organisierte Anwerbung

Pflegefachpersonen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation können mithilfe von Vermittlungsabsprachen durch die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (kurz: ZAV)** der Bundesagentur für Arbeit angeworben werden, noch bevor eine Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einem Referenzberuf festgestellt wurde. Es handelt sich also um konkrete bilaterale Absprachen zwischen Ländern zur Intensivierung zwischenstaatlicher Zusammenarbeit.

Solche Vermittlungsabsprachen wurden beispielsweise auch im Rahmen des Projektes **Triple Win** genutzt. Seit 2013 organisiert die **Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)** gemeinsam mit der ZAV den Prozess der Anwerbung, Vorbereitung und Ankunft von international angeworbenen Pflegefachpersonen als übergreifenden Prozess. Projektstandorte von Triple Win sind u.a. Bosnien-Herzegowina, Philippinen, Tunesien, Indonesien, Jordanien oder Kerala (Indien).

Privatwirtschaftliche Anwerbung

Neben der staatlich organisierten Anwerbung haben deutsche Gesundheits- und Pflegeunternehmen zudem die Möglichkeit, eigenständig Pflegefachpersonen aus anderen Ländern anzuwerben und für eine Erwerbsmigration in die Pflege in Deutschland zu gewinnen. Diesen Anwerbeprozess können sie entweder selbst organisieren oder sie beauftragen eine sogenannte Personalvermittlungsagentur damit, den Anwerbeprozess teilweise oder vollständig zu übernehmen. Zunehmend werden also die Gesundheits- und Pflegeunternehmen oder Personalvermittlungsagenturen auf Sie aufmerksam. Gegebenenfalls wurden Sie bereits von diesen angesprochen oder haben von anderen Erfahrungsberichten aus Ihrem Umfeld gehört.

Darüber hinaus haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, Ihr Einreise- und Anerkennungsverfahren selbst zu betreiben und sich eigenständig **auf die Suche nach einem zukünftigen Arbeitgeber in Deutschland** zu machen. Bei der Suche nach einem passenden Gesundheits- und Pflegeunternehmen in Deutschland unterstützt Sie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) über die **Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland**. Welche Verfahrensschritte Sie zur Einreise und beruflichen Anerkennung nach Deutschland durchlaufen müssen, wird Ihnen im nachfolgenden Abschnitt (Kap. 3.2 bis 3.4) näher erläutert.



Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Nähere Informationen zu Ihren Möglichkeiten der Erwerbsmigration finden Sie auf den Seiten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF): www.bamf.de und auf der Seite von „Make it in Germany“: www.make-it-in-germany.de



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

3.2 Verfahren & Ablauf Ihrer Erwerbsmigration: Möglichkeiten zur Einreise

Um als international angeworbene Pflegefachperson aus einem Drittstaat nach Deutschland einreisen zu dürfen, benötigen Sie ein Visum auf Basis eines Aufenthaltstitels. Dieser Titel wird Ihnen zum jeweiligen Zweck Ihres Aufenthaltes verliehen. Möchten Sie in Deutschland Ihre berufliche Tätigkeit als Pflegefachperson weiterführen, ist dies in der Regel der „Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit“ nach §18 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG).

Bevor Sie jedoch einer Tätigkeit als Pflegefachperson in Deutschland nachgehen können, ist es zwingend notwendig, ein Anerkennungsverfahren zu durchlaufen (siehe Kapitel 3.3). Wird Ihre Pflegequalifikation nicht unmittelbar anerkannt, reisen Sie vorerst zur Teilnahme an einer Anerkennungsmaßnahme ein. Dazu wird Ihnen ein vorübergehender Aufenthaltstitel zum Zweck der beruflichen Anerkennung nach § 16d AufenthG ausgestellt.



Das sollten Sie wissen:

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) eröffnet international angeworbenen Pflegefachpersonen die Möglichkeit, ihr Einreiseverfahren zu beschleunigen. Geregelt wird das mit § 81a AufenthG. Liegt Ihnen ein konkretes Arbeitsplatzangebot vor? Dann können Arbeitgebende gegen Zahlung einer Gebühr ein sogenanntes **„Beschleunigtes Fachkräfteverfahren“** für Sie beantragen.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren:

Im beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG für § 18 bzw. § 16d AufenthG nimmt die Ausländerbehörde zusammen mit der/dem Arbeitgeber:in eine Schlüsselrolle ein. Beide sind verantwortlich für die Koordinierung und Bündelung aller Antragsverfahren und die jeweilige (zentrale) Ausländerbehörde ist zentrale Ansprechperson im Prozess. Darüber hinaus übernimmt sie die Prüfung aller geltenden Voraussetzungen und die Einleitung des Verfahrens zur Anerkennung, Beschäftigungserlaubnis und Visumerteilung. Die beteiligten Behörden sind während des gesamten Verfahrens an relativ kurze Fristen gebunden. Insgesamt dauert das beschleunigte Fachkräfteverfahren in der Regel nicht länger als vier Monate. Zu beachten ist jedoch, dass sich die Behörden ausschließlich bei Vorliegen aller notwendigen Unterlagen an diese Fristen halten müssen.

Die genauen Fristen im Verfahren werden beispielsweise Schritt für Schritt auf den Seiten von [Make it in Germany](#) erklärt.

Alternativ zum beschleunigten Fachkräfteverfahren bestehen drei weitere Einreisemöglichkeiten:

- (1) Das sogenannte „Reguläre Einreiseverfahren“ nach § 18 bzw. § 16d AufenthG oder
- (2) die Einreise im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft (ab März 2024) oder
- (3) die Einreise auf Grundlage einer Vermittlungsabsprache der Bundesagentur für Arbeit nach § 16d Abs. 4 AufenthG im Rahmen der staatlich-organisierten Anwerbung (siehe Kap. 3.1).

Reguläres Einreiseverfahren nach §18 bzw. §16d Aufenthaltsgesetz (1)

Im Unterschied zum beschleunigten Fachkräfteverfahren werden die Anträge im regulären Einreiseverfahren nicht gebündelt bei der (zentralen) Ausländerbehörde gestellt, sondern von Ihnen als Fachkraft bei der deutschen Botschaft im Heimatland beantragt und durchgeführt. Die Fristen für die beteiligten Behörden fallen deutlich umfangreicher aus. Das Anerkennungs- und Aufenthaltsverfahren ist somit getrennt voneinander bei der jeweils zuständigen Stelle einzuleiten.

Sie können als im Ausland qualifizierte Pflegefachperson den Antrag auf Anerkennung bereits vor Ihrer Einreise nach Deutschland bei Ihrer örtlich zuständigen Anerkennungsbehörde stellen (nähere Informationen finden Sie in Kapitel 3.3). Das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens entscheidet über den Aufenthaltstitel und die Ausstellung des Visums.



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

A) Einreise zum Zweck der Anerkennung nach § 16d Aufenthaltsgesetz

Wird Ihnen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens eine teilweise Anerkennung Ihrer Berufsqualifikation ausgestellt, ist ein Einreisevisum nach § 16d AufenthG bei Ihrer deutschen Auslandsvertretung in Ihrem Herkunftsland (deutsche Botschaft oder Generalkonsulat) zu beantragen.

In Deutschland angekommen, ist auf Basis Ihres Einreisevisums ein Antrag auf den Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 3 AufenthG bei Ihrer örtlich zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland zu stellen.

B) Einreise zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach § 18 Aufenthaltsgesetz

Wird Ihnen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens eine vollständige Anerkennung Ihrer Berufsqualifikation unmittelbar ausgestellt und erfüllen Sie die sprachlichen Voraussetzungen (siehe Kapitel 3.5), können Sie ein Einreisevisum nach § 18 AufenthG bei Ihrer deutschen Auslandsvertretung Ihres Landes (deutsche Botschaft oder Generalkonsulat) beantragen.

In Deutschland angekommen, ist auf Basis Ihres Einreisevisums ein Antrag auf den Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG bei Ihrer örtlich zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland zu stellen.

Zu beachten ist auch beim regulären Einreiseverfahren, dass Sie bereits vor Einreise ein konkretes Arbeitsplatzangebot von Ihrem voraussichtlichen Arbeitgebenden in Deutschland vorweisen müssen. Ein fester Arbeitsvertrag ist in der Regel nicht erforderlich.

Genauere Informationen sowie weitere Voraussetzungen und Fristen im regulären Verfahren finden Sie ebenfalls auf den Seiten von [Make it in Germany](#).

Einreise im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft (2)

Ab März 2024 wird mit der Anerkennungspartnerschaft ermöglicht, einen Aufenthaltstitel zur Ausübung Ihres Pflegeberufes zu erhalten und das erforderliche Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise begleitend durchzuführen, dabei ist das Vorliegen eines Bescheides über die teilweise Gleichwertigkeit nicht erforderlich. Die Visumerteilung ist mit der Verpflichtung zwischen Ihnen und Ihres zukünftigen Arbeitgebenden verbunden, nach der Einreise die Anerkennung zu beantragen und das Verfahren aktiv zu betreiben.

Einreise auf Grundlage von Vermittlungsabsprachen mit der Bundesagentur für Arbeit (3)

Außerdem existiert die Möglichkeit, im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit Arbeitsverwaltungen ausgewählter Herkunftsstaaten nach Deutschland einzureisen. Rechtlich festgehalten ist diese Option im § 16d Abs. 4 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG). Das hierbei vermittelte Visum zur Einreise setzt kein abgeschlossenes individuelles Anerkennungsverfahren voraus. Darin unterscheidet es sich zu den vorher genannten Verfahren.

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Weitere Informationen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren finden Sie auf der Homepage von [„Make it in Germany“](#).

Unterstützung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beim regulären Einreiseverfahren bietet auch die [Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland](#).

Ausführliche Infos des IQ Netzwerkes zur Einreise im Rahmen von Vermittlungsabsprachen finden sie hier: [deutschsprachige Version](#) oder [englischsprachige Version](#).



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

3.3 Anerkennungsverfahren

Der Pflegeberuf des „Pflegefachmanns“/ der „Pflegefachfrau“ ist ein sogenannter „geregelter Beruf“, was bedeutet, dass die Ausbildung vom Staat vorgegeben wird. Um in Deutschland als Pflegefachperson arbeiten zu können, brauchen Sie eine staatliche Erlaubnis zum Führen der deutschen Berufsbezeichnung als „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“. Für diese Erlaubnis müssen international angeworbene Pflegefachpersonen zwei Voraussetzungen erfüllen:

- (1) Die Gleichwertigkeit der eigenen Pflegequalifikation mit der deutschen Pflegequalifikation (= **berufliche Anerkennung**) sowie
- (2) für die Berufsausübung erforderliche Sprachkenntnisse (siehe Kap. 3.5).

Erst mit der Erfüllung beider Voraussetzungen (1+2) wird international angeworbenen Pflegefachpersonen die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“ erteilt (kurz: **Berufsausübungserlaubnis**).



Das sollten Sie wissen:

Meilensteine zur Erlangung der Berufsausübungserlaubnis – Antrag auf Anerkennung der Gleichwertigkeit Ihrer im Ausland erworbenen Pflegequalifikation

Dazu gibt es zwei Möglichkeiten:

A) wie in Kapitel 3.2 erläutert, bereits vor Ihrer Einreise einen Antrag auf Anerkennung der Gleichwertigkeit Ihrer im Ausland erworbenen Pflegequalifikation zu stellen. Die Antragsstellung erfolgt bei der örtlich zuständigen Stelle für berufliche Anerkennung an Ihrem zukünftigen Arbeitsort in Deutschland. Im beschleunigten Verfahren wird das Anerkennungsverfahren automatisch eingeleitet und von der Ausländerbehörde an die zuständige Stelle weitergeleitet.

Bei der Antragsstellung ist darauf zu achten, einen sogenannten **Referenzberuf** anzugeben. Dieser entspricht dem deutschen Äquivalent zur Ihrem im Ausland erworbenen Pflegequalifikation: In der Regel ist dies die deutsche Berufsausbildung als „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“ nach PflBG.

Bis 2024 ist unter Umständen auch der Referenzberuf des alten Berufsbildes als „Gesundheits- und Krankenpfleger:in“ möglich.

B) Einreise und Beschäftigung im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft (sog. Aufenthaltstitel zur Beschäftigung mit begleitender beruflicher Anerkennung): Mit der Anerkennungspartnerschaft wird Ihnen ab März 2024 ermöglicht, das erforderliche Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise parallel bei der Bundesagentur für Arbeit (§16d Abs. 3a AufenthG-E) arbeitsbegleitend durchzuführen. Im Gegensatz zu der Möglichkeit A ist in diesem Fall vor der Einreise das Einleiten eines Anerkennungsverfahrens bzw. das Vorliegen eines Bescheids über die teilweise Gleichwertigkeit nicht erforderlich. Die Visumerteilung basiert auf einer Verpflichtung zwischen Ihnen als Pflegefachkraft und Ihres/r zukünftigen Arbeitgeber:in, die Anerkennung nach der Einreise zu beantragen. Grundvoraussetzungen für die Anerkennungspartnerschaft sind, neben dem Arbeitsvertrag, das Vorliegen einer Berufsqualifikation, die eine mindestens zweijährige Ausbildung erfordert hat oder ein Hochschulabschluss (beides muss vom jeweiligen Ausbildungsstaat anerkannt sein), sowie deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau A2. Die Aufenthaltserlaubnis wird in der Regel für ein Jahr erteilt und kann auf bis zu drei Jahre verlängert werden.



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

Feststellung der Gleichwertigkeit

Um eine berufliche Anerkennung zu erhalten, werden in der sogenannten „Gleichwertigkeitsprüfung“ zunächst Ihre Dokumente (Zeugnisse, Abschlüsse, Transcript of Records etc.) von den zuständigen Behörden geprüft. Dabei werden die theoretischen und praktischen Inhalte Ihrer Ausbildung mit den Inhalten der deutschen Pflegeausbildung abgeglichen.

Der Pflegeberuf wird nicht in allen Ländern gleich praktiziert. Auch die Ausbildungen unterscheiden sich. Daher ist es möglich, dass Ihnen gegebenenfalls noch bestimmte Ausbildungsinhalte fehlen, die in Deutschland Voraussetzung sind, um als Pflegefachperson zu arbeiten.

Erfüllen Sie jedoch alle Voraussetzungen, wird Ihre Berufsqualifikation anerkannt. Verfügen Sie auch über die vorzuweisenden deutschen Sprachkenntnisse (siehe Kapitel 3.5), erhalten Sie eine Berufsausübungserlaubnis als Pflegefachperson in Deutschland.

In vielen Fällen fehlen allerdings noch Ausbildungsinhalte, die Sie zu Beginn Ihres Aufenthalts in Deutschland nachholen können. Diese werden durch einen sogenannten Feststellungsbescheid (umgangssprachlich auch „Defizitbescheid“) schriftlich festgehalten. Gegebenenfalls wird darin auch festgelegt, welche Inhalte Sie mithilfe einer sogenannten Ausgleichsmaßnahme noch nachholen müssen.

Maßnahmen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede zur Erreichung der Gleichwertigkeit

Es gibt zwei Wege, fehlende Ausbildungsinhalte (die sogenannten „Defizite“) mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme auszugleichen. Dies ist mit §40 Absatz 3 Satz 2 des Pflegeberufgesetzes (PflBG) geregelt. Sie haben als Pflegefachperson mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation das Recht auf die Wahl zwischen einem **Anpassungslehrgang** oder einer **Kenntnisprüfung**:

Anpassungslehrgang

In einem Anpassungslehrgang werden nach § 44 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) die festgestellten Unterschiede Ihres Abschlusses individuell ausgeglichen. Die zuständige Behörde legt die Dauer und die Inhalte des Anpassungslehrgangs fest. In einem Anpassungslehrgang werden die festgestellten Unterschiede gezielt nachgeholt. Meistens bestehen Anpassungslehrgänge aus Fachunterricht und Praxiseinsätzen. Er endet mit einem Abschlussgespräch zu den vermittelten Inhalten des Lehrgangs. Die Anpassungslehrgänge müssen von der zuständigen Stelle bewilligt werden und dürfen nur von staatlich anerkannten Pflegeschulen und Bildungsträgern angeboten werden.

Kenntnisprüfung

Die Kenntnisprüfung ist nach § 45 PflAPrV eine staatliche Prüfung. Sie besteht aus einem praktischen und einem mündlichen Teil. Bei der Kenntnisprüfung wird überprüft, ob Sie über die notwendigen Kompetenzen zur Ausübung des Berufs verfügen. Sie bezieht sich auf die wesentlichen Inhalte der deutschen Ausbildung. Sie können sich in speziellen Kursen auf die Kenntnisprüfung vorbereiten. Die Kenntnisprüfung darf einmal wiederholt werden.

Kurse zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung werden in Deutschland von verschiedenen Bildungsträgern angeboten. Sie sind nicht gesetzlich geregelt, da sie nicht verpflichtend sind.

Innovative Kurskonzepte beinhalten das Sprachtraining bereits während der Ausgleichsmaßnahmen (z.B. durch die Zusammenarbeit von Fach- und Sprachdozierenden; durch Sprachmentor:innen während der Praxiseinsätze oder durch begleitende Sprachkurse). Diese Konzepte bieten Ihnen oftmals die Möglichkeit, Ihren neuen Arbeitsplatz schon während der Ausgleichsmaßnahme kennenzulernen (z.B. durch Praxiseinsätze während der Ausgleichsmaßnahme).



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung – Berufsausübungserlaubnis

Ist die eventuell notwendige Ausgleichsmaßnahme in Deutschland erfolgreich abgeschlossen (=berufliche Anerkennung (1)) und sind die notwendigen deutschen Sprachkenntnisse auf dem entsprechenden Niveau (siehe Kapitel 3.5) nachgewiesen (2), erhalten Sie die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“.

Diese Berufsausübungserlaubnis befähigt Sie zur Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit als Pflegefachperson in Deutschland. Zu beachten ist jedoch, dass Ihre Qualifikation (z.B. ein Bachelor of Science in Nursing) mit der deutschen Berufsausbildung quasi gleichgesetzt wird – sie ist dem „Pflegefachmann“ / der „Pflegefachfrau“ gleichwertig. Da die deutsche Pflegequalifikation überwiegend einer beruflichen Ausbildung entspricht, sind Sie mit Ihrem in Deutschland anerkannten Abschluss unter Umständen nicht dazu berechtigt, ein weiterführendes Masterstudium anzutreten.

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Das IQ Netzwerk hat ein Themendossier zum Bereich Pflege mit allgemeinen [Informationen zur Berufsanerkennung Pflegefachfrau / Pflegefachmann](#) veröffentlicht.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): [Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland](#)

Anerkennung in Deutschland:

[Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen](#)

Wie Sie Ihren Berufsabschluss anerkennen lassen können und wer dafür zuständig ist, erfahren Sie mittels Anerkennungs-Finder. [Hier](#) finden Sie kostenlose Beratungsstellen.

Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA):

[Kostenfreie Beratung und Unterstützung im Anerkennungsverfahren](#)

Im Rahmen des Projektes [ProRecognition](#) werden im Ausland qualifizierte Pflegefachpersonen aus 10 Ländern zur beruflichen Anerkennung beraten (u.a. Vietnam, Brasilien, Kolumbien, Bosnien-Herzegowina, Indien, Ukraine).

3.4 Familiennachzug

Das sollten Sie wissen:

Der Umzug nach Deutschland könnte für Sie unter Umständen bedeuten, dass Sie Ihre Familie während Ihres Anerkennungsverfahrens in Deutschland vorerst im Herkunftsland zurücklassen müssen. Sprechen Sie bei Ihrem zukünftigen Arbeitgebenden bestehende Möglichkeiten zur Unterstützung beim Familiennachzug (von Ehepartner:in und minderjährigen Kindern) an, um eine schnellstmögliche Familienzusammenführung organisieren zu können. Arbeitgebende können Sie beispielsweise bei der Recherche zu den genauen Voraussetzungen zum Familiennachzug oder der Einreichung behördlicher Dokumente bei den zuständigen Behörden unterstützen.

Die gesetzliche Grundlage des Familiennachzugs wird im §27ff AufenthG geregelt. Familiennachzug ist nur möglich, wenn eine registrierte Heiratsurkunde vorliegt und mit dem Einkommen der Lebensunterhalt der ganzen Familie gedeckt werden kann.

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Make-it-in-Germany bietet international angeworbenen Pflegefachpersonen [Informationen zum Thema Familiennachzug](#) sowie eine [Schritt für Schritt Anleitung](#).

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet Ihnen ebenfalls einen Überblick über die [Möglichkeiten des Familiennachzugs](#).



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

3.5 Sprache im Kontext des Anerkennungsprozesses

Wie in Kapitel 3.3 erläutert, ist für die Erteilung der Berufsausübungserlaubnis nicht nur die Anerkennung der im Ausland erworbenen Pflegequalifikation, sondern auch ein bestimmtes deutsches Sprachniveau vorzuweisen. Nur mit diesem sind Sie dazu berechtigt, einer Tätigkeit als Pflegefachperson in Deutschland nachzugehen.



Das sollten Sie wissen:

Für die Ausstellung des Visums zur Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme in Deutschland nach § 16d AufenthG sind häufig bereits deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau B1 ausreichend. Weitere Sprachkenntnisse können in Deutschland aufgebaut werden.

Die Bestimmungen der sprachlichen Voraussetzungen zur Erteilung der Berufsausübungserlaubnis befinden sich aktuell in der Neugestaltung. In einigen Bundesländern ist eine Fachsprachenprüfung B2 Pflege abzulegen. Zunächst ist diese Fachsprachenprüfung in Hamburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, [Bayern](#) und Rheinland-Pfalz eingeführt worden (weitere [Informationen hier](#)). In anderen Bundesländern sind derzeit allgemeine deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 GER ausreichend. Sie benötigen den Nachweis der erforderlichen Sprachkenntnisse spätestens für die Berufsausübungserlaubnis als anerkannte Pflegefachperson. Informieren Sie sich über die genauen Bestimmungen bei Ihrer zuständigen Anerkennungsbehörde.

Die Teilnahme an Berufssprachkursen im Rahmen des Anerkennungsprozesses in Deutschland kann gegebenenfalls über die sogenannte „Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung“ – kurz DeuFöV – gefördert werden. Hierfür ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig. Arbeitsgebende können Sie dabei unterstützen, sich beim BAMF über mögliche Fördermöglichkeiten zu informieren.

Wie erkenne ich eine Sprachschule mit gutem Deutschunterricht außerhalb Deutschlands?

Ihre persönliche Motivation sowie Ihre Vorkenntnisse und Erfahrungen mit dem Erlernen einer Sprache haben Einfluss auf Ihren Lernerfolg. Genauso wichtig sind die Qualität des Unterrichts und des Materials, die Lernumgebung und die Qualifikation Ihrer Lehrkraft. Verschiedene Kriterien können Ihnen dabei helfen, eine Sprachschule mit gutem Deutschunterricht zu erkennen. Das Goethe-Institut hat detaillierte Empfehlungen zusammengestellt, die Ihnen [Orientierung bei der Auswahl Ihrer Sprachschule](#) geben können.

Digitale Angebote

Ergänzend zu den klassischen Sprachkursen gibt es auch digitale Unterstützungsangebote zum Vertiefen der deutschen Sprachkenntnisse. Beispielsweise wurden folgende kostenlose Angebote gezielt für international angeworbene Pflegefachpersonen entwickelt:

Ein Tag Deutsch in der Pflege

Ein Tag Deutsch in der Pflege ist ein kostenloses Lernspiel ab B1 für die deutsche Sprache im Pflegeberuf mit Übungen zu Kommunikation, Wortschatz, Strukturen, das mit realen Pflegesituationen eingeübt wird. Als [Online-Version und als App](#) erhältlich.

Lernspiele des Goethe Instituts

Mit Sprachlernspielen, wie beispielsweise [Undercover-Mission im Krankenhaus](#) versucht das Goethe Institut bei Spracherwerb zu unterstützen.



Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Auf der Seite der IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch finden Sie eine Materialsammlung für den Bereich Pflege, der Ihnen beim Spracherwerb helfen kann. www.deutsch-am-arbeitsplatz.de



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

3.6 Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit: Rechte & Pflichten von Arbeitnehmer:innen

Die Erwerbsmigration in die Pflege in Deutschland ist für Sie als international angeworbene Pflegefachperson sowohl mit Rechten als auch mit Pflichten verbunden. Welche dies sind, soll der nachfolgende Abschnitt überblicksartig abbilden. Eine zentrale Rolle nimmt dabei Ihr zukünftiger Arbeitsvertrag ein, bei dem einige Aspekte zu beachten sind. Lesen Sie einen Arbeitsvertrag stets mit Sorgfalt durch und informieren Sie sich vor der Unterzeichnung über Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmende:r in Deutschland.



Das sollten Sie wissen:

Der **Arbeitsvertrag** ist die rechtliche Basis für ein Beschäftigungsverhältnis innerhalb Deutschlands. Er definiert Rechte sowie Pflichten von Arbeitnehmenden. Inhaltlich sollten Sie vor oder im Rahmen des Vertragsabschlusses unbedingt folgende Informationen erhalten:

- Namen der Vertragspartner:innen (Ihr Name und des Unternehmens)
- Beginn und Dauer des Vertrags und anwendbarer Tarifvertrag
- gegebenenfalls Angaben zur Probezeit
- Arbeitsort
- Tätigkeitsbeschreibung (Ihre Aufgaben vor Ort)
- Angaben zum Gehalt
- Angaben zur Arbeitszeit in Stunden pro Woche und Urlaubsanspruch in Tagen pro Jahr
- Angaben zu beidseitigen Kündigungsfristen

Wenn Sie aus dem Ausland nach Deutschland vermittelt werden, muss die Vermittlung Sie über diese Punkte informieren, bevor der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Sie können ein Arbeitsplatzangebot ablehnen. Sie können auch individuell Änderungen aushandeln. Diese Informationspflicht ist gesetzlich vorgeschrieben. Auch Vermittler:innen, die nicht mit dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ ausgezeichnet sind, müssen sich daran halten. Vergleichen Sie verschiedene Arbeitsplatzangebote!

Seit 2022 muss in der Pflege ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen. In diesen werden die Höhe der Löhne geregelt. Auch Rahmenbedingungen wie zum Beispiel Regelungen zur Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub etc. können in Tarifverträgen getroffen werden. Wenn Sie als anerkannte Pflegefachperson in Deutschland arbeiten gelten für Sie die gleichen Regelungen wie für Kolleg:innen mit einem deutschen Berufsabschluss!

Bei einem Tarifvertrag werden Sie anhand Ihrer Berufsqualifikation und -erfahrung in eine Entgeltgruppe sowie Erfahrungsstufe eingruppiert. Ihr Gehalt erhalten Sie entsprechend dem festgelegten Tarif für die angegebene Eingruppierung. Wenn Sie für eine/n öffentliche/n Arbeitgeber:in arbeiten, gilt für Sie der TVöD Pflege. Dieser ist online einsehbar. Tarifverträge müssen nicht im Internet veröffentlicht aber Ihnen zur Verfügung gestellt werden. Auch die Vermittlung muss Sie in dem Arbeitsplatzangebot auf den Tarifvertrag hinweisen.

Unterschreiben Sie erst dann einen Arbeitsvertrag, wenn Sie ihn genau gelesen und verstanden haben. Informieren Sie sich gut und vergleichen Sie die Arbeitsbedingungen und die Vergütung.

Höchst Arbeitszeiten & Mindest ruhezeiten - Arbeitsschutz

Zum Schutz aller Mitarbeitenden wird in Deutschland der Arbeitsschutz großgeschrieben. Dazu gehören u.a. die Verpflichtung zur Einhaltung der Höstarbeitszeiten sowie Mindest ruhezeiten. Verantwortung über die Einhaltung tragen die Arbeitgebenden. Ein Arbeitstag darf nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) im Durchschnitt eine Arbeitszeit von acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Für Pflegefachpersonen gilt hier jedoch eine Ausnahme: Die maximale tägliche Arbeitszeit kann mehr als acht Stunden betragen und auf bis zu zwölf Stunden ausgeweitet werden. Im Anschluss an diese überdurchschnittlich lange Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmenden mindestens elf Stunden Ruhezeit haben.



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

Innerhalb dieser Arbeitszeit bestehen ebenfalls gesetzlich einzuhaltende Pausenregelungen (Ruhepausen). Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden sind mindestens 30 Minuten, nach mehr als neun Stunden 45 Minuten Pause einzulegen. Dabei ist zu beachten, dass die Pause nach spätestens sechs Stunden Arbeitszeit eingelegt werden muss.

Auch zwischen zwei Arbeitsschichten sind Ruhezeiten einzuhalten. Im Normalfall sind das mindestens elf Stunden, in der Pflege kann die Ruhezeit auf zehn Stunden reduziert werden. In diesem Fall müssen zum Ausgleich im Anschluss längere Ruhezeiten gewährt werden.

Für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen müssen innerhalb der folgenden 14 Tage Ersatzruhetage gewährt werden. Konkret bedeutet dies, dass man als Pflegefachperson für 19 Tage am Stück zum Arbeiten verpflichtet werden kann.

Kündigungsfristen:

Eine Kündigung kann von beiden Seiten erfolgen: Sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende können das Arbeitsverhältnis kündigen. Dabei müssen Fristen eingehalten werden. Erst wenn die Frist abgelaufen ist, ist das Beschäftigungsverhältnis beendet. Je nachdem wie lange das Arbeitsverhältnis schon besteht, unterscheiden sich die Kündigungsfristen. Grundsätzlich gilt in Deutschland eine gesetzliche Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen, entweder zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Aber Achtung: Diese gesetzliche Kündigungsfrist gilt nur, wenn Sie sich seit über sechs Monaten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden.

Alle Informationen über Ihre Kündigungsfristen, auch während der Probezeit, finden Sie entweder in Ihrem Arbeitsvertrag oder in Ihrem Tarifvertrag. Tarifverträge erhalten Sie beispielsweise bei Einrichtungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbands. Finden Sie in Ihrem Arbeits- oder Tarifvertrag keine Angaben zu den Kündigungsfristen, regeln Sie diese Angaben unbedingt zusätzlich schriftlich. Ansonsten gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Bindungs- und / oder Rückzahlungsklauseln

Dem Unternehmen sind für Ihre Anwerbung Kosten entstanden. Darum ist es verständlich, dass er Sie möglichst lange in seinem Betrieb halten möchte. Eine Möglichkeit dafür sind sogenannte Bindungs- und Rückzahlungsklauseln. Diese Klauseln sind Bestandteil Ihres Arbeitsvertrages. Sie beschreiben bestimmte Pflichten, die Arbeitnehmende gegenüber dem Unternehmen haben. Grundsätzlich sind solche Klauseln nicht verboten. Sie müssen aber klar und deutlich formuliert sein. Die Bindungs- und Rückzahlungsklauseln dürfen Sie als Arbeitnehmenden nicht unangemessen benachteiligen. Ganz konkret wird in diesen Regelungen festgelegt, dass Sie Ihre Arbeitsstelle für einen bestimmten Zeitraum nicht wechseln dürfen. Sie werden an Ihren Arbeitsplatz zeitlich „gebunden“ (= Bindungsklausel). Wechseln Sie trotz der jeweiligen Regelung Ihre Stelle, müssen Sie damit rechnen, dass das Unternehmen die Rückzahlung eines bestimmten Betrags fordern (= Rückzahlungsklausel).

Achten Sie daher besonders auf solche Bindungs- und/oder Rückzahlungsklauseln und prüfen Sie, ob die Klauseln für Sie persönlich angemessen sind. Sprechen Sie mit Ihrer/m zukünftigen Arbeitgeber:in darüber. Diese Klauseln finden Sie in Ihrem Arbeitsvertrag oder in ergänzenden Dokumenten. Im Zweifelsfall kann ein Arbeitsgericht darüber entscheiden, ob die Bindungs-/ Rückzahlungsklausel wirksam ist. Die Wirksamkeit des gesamten Arbeitsvertrags hängt davon aber nicht ab. Lesen Sie daher das Arbeitsplatzangebot sowie den Arbeitsvertrag genau durch, bevor Sie das jeweilige Dokument unterzeichnen. Überlegen Sie, ob die Bestimmungen darin und insbesondere die Bindungs- und Rückzahlungsklauseln zu Ihren persönlichen Vorstellungen und Ihrem Leben passen! Machen Sie sich bewusst, welche Regelungen welche Konsequenzen für Sie persönlich haben.



3. Der Prozess der Erwerbsmigration: Verfahren und Ablauf

Mitbestimmung und Mitgestaltung im Unternehmen:

Arbeitnehmende haben in Deutschland Anspruch auf Mitbestimmung und Mitgestaltung innerhalb der Entscheidungsprozesse Ihres Unternehmens.

Bei öffentlichen oder privaten Arbeitgebern können Sie sich dazu an den Betriebs- oder Personalrat wenden. Dabei handelt es sich um eine gewählte, institutionalisierte Arbeiternehmenden-Vertretung in Betrieben, Unternehmen und Konzernen. Diese vertreten die Interessen und Perspektiven aller Mitarbeitenden gegenüber der Leitungsebene. Es ist gesetzlich geregelt, dass der Betriebsrat u.a. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb beantragen kann, Art. 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

In kirchlichen oder caritativen Einrichtungen nennt man das Organ für Mitbestimmung Mitarbeitervertretung (MAV). Ihre gewählten Mitglieder vertreten auch hier die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber den Dienstgebenden. Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten. Rechtlich ist die MAV in den sogenannten Mitarbeitervertretungsgesetzen geregelt – für die evangelische Kirche im Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD), in der katholischen Kirche in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

www.make-it-in-germany.com

www.bundesgesundheitsministerium.de

www.minor-kontor.de

Bei Unsicherheiten zu Bindungs- und/oder Rückzahlungsklauseln helfen Ihnen unabhängige Anwälte des deutschen Arbeitsrechts. Es gibt die Möglichkeit, Beratungsbeihilfe und Prozesskostenhilfe zu beantragen. So reduziert sich Ihr finanzielles Risiko. Das Angebot „[Faire Integration](#)“ des IQ Netzwerks bietet Ihnen Beratung zum Thema an. Hierzu finden Sie in Kapitel 4.4 zusätzliche Informationen.





4. Ankommen & Leben in Deutschland



4.1 Sozialversicherung in Deutschland – Absicherung im Krankheitsfall



Das sollten Sie wissen:

Während Ihrer Erwerbstätigkeit als Pflegefachperson in Deutschland sind Sie gesetzlich verpflichtend in der sogenannten Sozialversicherung versichert. Die Sozialversicherung bildet in Deutschland fünf gesetzliche Versicherungen ab, die Sie für verschiedene Eintrittsfälle absichern: vor Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit, Unfällen sowie dem Renteneintritt. Im Gegenzug werden Sie von den Versicherungen finanziell unterstützt, wenn Sie zum Beispiel einen Unfall hatten oder Ihre Arbeit verlieren. In vielen Krankheitsfällen werden Ihre Kosten vollständig übernommen.

Die Sozialversicherung umfasst die **Gesetzliche Altersrentenversicherung**, die **Gesetzliche Krankenversicherung**, die **Soziale Pflegeversicherung**, die **Gesetzliche Unfallversicherung** und die **Gesetzliche Arbeitslosenversicherung**.

Die Versicherungspflicht bedeutet, dass Sie bei Ausübung einer Tätigkeit als Arbeitnehmender verpflichtet sind, Abgaben in die Sozialversicherung zu leisten. Diese werden in der Regel ähnlich wie bei Steuern automatisch von Ihrem Gehalt abgezogen. Die Höhe des Betrags stellt einen gesetzlich festgelegten Prozentsatz dar. Sie hängt also von Ihrem Gehalt ab. Die Abgaben fließen in den Haushalt der jeweiligen Versicherung.

In Deutschland besteht eine Krankenversicherungspflicht, Sie müssen sich daher bei einer Gesetzliche Krankenkasse anmelden. Es steht Ihnen frei, welche Versicherung Sie wählen. Es gibt in Deutschland aktuell [97 Krankenkassen](#) (Stand Januar 2023). Die Leistungen der jeweiligen Krankenkasse sind bundeseinheitlich geregelt und umfassen alle Leistungen, die medizinisch notwendig sind. Unterschiede zwischen den Kassen bestehen in den Beitragsätzen und in den Zusatzleistungen. Durch den Abschluss einer Krankenversicherung sind Sie automatisch auch pflegeversichert.

Einige Besonderheiten der jeweiligen Versicherungen werden hier vertiefend beschrieben:

Details zur Altersrentenversicherung:

In die Altersrentenversicherung zahlen Sie ein, um nach der Zeit Ihrer Erwerbstätigkeit eine monatliche Rente zu erhalten. Die Höhe der Rente wird auf Basis Ihres Einkommens zur Zeit Ihrer Erwerbstätigkeit ermittelt. Gezahlt werden hier die Beitragsjahre in Deutschland. Grundsätzlich werden Renten der gesetzlichen Altersrentenversicherung auch ins Ausland gezahlt. Dies ist dann der Fall, wenn Sie nach Ihrer Erwerbstätigkeit in Deutschland wieder auswandern. In bestimmten Einzelfällen kann es jedoch zu Einschränkungen kommen. Daher ist es wichtig, dass Sie sich rechtzeitig bei der Deutschen Altersrentenversicherung zu Ihren individuellen Gegebenheiten informieren.



4. Ankommen & Leben in Deutschland

Arbeitslosenversicherung:

Die Arbeitslosenversicherung zahlt Arbeitslosen ein regelmäßiges Einkommen für einen bestimmten Zeitraum aus. Grundsätzlich müssen Sie dafür meist ein Jahr lang innerhalb der letzten zwei Jahre während Ihrer Berufstätigkeit versichert gewesen sein und auch wieder Arbeit suchen.

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Weitere Informationen zu den Sozialversicherungen finden Sie unter anderem auf der Website von [Make it in Germany](#).

4.2 Infrastruktur der Migrations- & Integrationsberatung

Das sollten Sie wissen:

In Deutschland existiert ein großes Angebot an Migrations- und Integrationsberatung. Einige der wichtigsten Anlaufstellen finden Sie hier:

Seit 2005 fördert der Bund die [Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte](#). Es handelt sich um ein Angebot, das speziell für neu zugewanderte Migrant:innen konzipiert wurde.

[mbeon Migrationsberatung](#) ist ein digitales Angebot. Es bietet Ratsuchenden die Möglichkeit, über die mbeon-App eine Chat-Beratung in Anspruch zu nehmen. Hier können Fragen rund um das Ankommen in Deutschland, Arbeit und Beruf, Deutsch lernen, Gesundheit und Wohnen geklärt werden. Die Nutzung der Chat-Beratung ist kostenfrei, anonym und datensicher. Gleichzeitig werden als erste Orientierungshilfe in der App und auf dieser [Webseite des BAMF](#) umfangreiche Informationen zur Migration bereitstellt. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit sich persönlich in einer MBE-Beratungsstelle beraten zu lassen.

[Faire Integration](#) ist ein bundesweites Beratungsangebot für Geflüchtete und Migrant:innen, die nicht aus der EU kommen. Das Angebot umfasst Unterstützung bei sozial- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Durch eine praxisnahe Auswahl der Themen lernen Sie hier viel Wissenswertes über Aspekte wie zum Beispiel Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung und Krankenversicherung.



4. Ankommen & Leben in Deutschland

In den Beratungsstellen finden Sie Rat zu konkreten Fragestellungen zu Themen rund um die Arbeitsbedingungen im Job, in der Ausbildung und im Praktikum. Einige Beratungsstellen geben Ihnen bereits vor der Aufnahme einer Berufstätigkeit in Deutschland hilfreiche Hinweise und weiterführende Informationen, die Ihnen bei Ihren Fragestellungen weiterhelfen. In vielen Fällen müssen Sie also noch nicht in Deutschland arbeiten, um Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die Beratungsstellen bieten Ihnen auch Workshops wie Integrations- oder Sprachkurse an. Bei weiterführenden Fragen zu Themen wie der Stellensuche oder dem Aufenthaltsstatus werden Sie an spezialisierte Beratungsstellen und beratende Institutionen vermittelt.

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Allgemeine Informationen zur Migrationsberatung finden Sie hier:

www.caritas.de

www.drk.de

www.der-paritaetische.de

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

www.bmi.bund.de

4.3 Politische, soziale, religiöse und kulturelle Beteiligungsmöglichkeiten

Das sollten Sie wissen:

In Deutschland können Sie auf vielfältige Weise politisch, sozial, religiös oder kulturell aktiv werden. Ein erster Einstieg für das Auffinden von Beteiligungs- und Unterstützungsmöglichkeiten bietet die Seite der [Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration](#).

Auch auf lokaler Ebene gibt es häufig kommunale Integrationsbeauftragte, die sich für die gesellschaftliche Teilhabe aller in Deutschland lebenden Menschen einsetzen. Sie sind zentrale Ansprechpersonen in der jeweiligen Region und können Sie gegebenenfalls mit weiteren Akteuren vernetzen.

Soziale und kulturelle Teilhabe ermöglichen Ihnen auch Migranten(selbst)organisationen. Häufig bieten die Auslandsvertretungen der jeweiligen Region (Botschaften, Konsulate) eine Übersicht über bestehende Organisationen und Vereine. In den letzten Jahren haben sich dabei auch einige Gruppen von Personen zusammengefunden, die als Pflegefachpersonen nach Deutschland kamen.

Eine weitere wichtige Säule bilden die örtlichen Glaubensgemeinden / Kirchengemeinde und Musik-/ Sport oder Kulturvereine in Ihrem Wohnort.

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Ganz gleich, ob Sie sich bei Musik und Schauspiel vergnügen, zu einem Festival, aufs Volksfest oder zur Kirmes gehen möchten – irgendwo in Deutschland gibt es ganz sicher das Richtige. Informationen finden Sie hier: www.deutschland.de

Die Charta der Vielfalt bringt die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt voran und bietet in diesem Bereich viele Informationen und auch Veranstaltungen: www.charta-der-vielfalt.de

Im Zentrum der Arbeit der Bundeszentrale für politische Bildung steht die Förderung des Bewusstseins für Demokratie und politische Partizipation durch Tagungen, Kongresse, Festivals, Messen, Ausstellungen, Studienreisen, Wettbewerbe, Kinoseminare und Kulturveranstaltungen sowie Events: www.bpb.de



4. Ankommen & Leben in Deutschland

4.4 Neutrale Beratung und sonstige Unterstützung

Das sollten Sie wissen:

Unabhängig von den Informationen, die Sie von Ihren Arbeitgebern oder Ihrer Agentur erhalten, haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, sich bei neutralen Beratungsstellen zu informieren.

In Deutschland gibt es eine große und weitgefächerte Beratungs- und Unterstützungslandschaft, die größtenteils auch kostenlose und neutrale Hilfs- und Beratungsangebote zur Verfügung stellt.

Einige der Angebote sind hier aufgeführt. Scheuen Sie sich nicht, diese anzunehmen – Sie können in verschiedenen Situationen sehr hilfreich sein.

Hier können Sie sich vertiefend informieren:

Erstberatung auch schon aus dem Ausland: [Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland](#)

Das Netzwerk „**Arbeit und Leben**“ zur Beratung ausländischer Beschäftigter wurde zum fachlichen Austausch, zur Qualifizierung und zur gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit gegründet. Die Beratung ist auf verschiedenen Sprachen möglich (meist Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Polnisch, Ukrainisch, Kroatisch, Russisch, Türkisch oder Arabisch).

www.arbeitundleben.de

Beratungsstelle Ban Ying:

Ban Ying e.V. ist eines der ältesten Frauenprojekte gegen Menschenhandel in Berlin. Sie unterstützt auf zwei Wegen Migrant:innen, die Erfahrungen von Gewalt, Ausbeutung oder Menschenhandel gemacht haben. Durch Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildungen für Behördenmitarbeiter:innen, wissenschaftliche Auswertung und Advocacyarbeit setzen sie sich für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Migrant:innen ein. Durch sozialarbeiterische Beratung und Begleitung werden die Migrant:innen in der Durchsetzung ihrer Anliegen und Rechte unterstützt. Neben der Koordinations- und Beratungsstelle gibt es eine Zufluchtswohnung, in der Betroffene von Frauenhandel untergebracht werden können.

www.ban-ying.de

Handbook Germany gibt in Form von Videos und Texten Antworten von A-Z zum Leben in Deutschland. Dabei können Sie zwischen diesen sieben Sprachen wählen: Deutsch, Arabisch, Englisch, Persisch, Türkisch, Französisch, Paschto und Russisch. Im Handbook Germany finden Sie wichtige Tipps, unter anderem zu den Themen Asyl, Wohnung, Gesundheit, Arbeit und Ausbildung, Kita und Studium. Auf den lokalen Seiten finden Sie außerdem passende Ansprechpersonen in Ihrer Region. Hier ein Beispiel: [Wie funktioniert das deutsche Pflegesystem?](#)

Nicht zuletzt empfiehlt sich auch das [YouTube-Angebot des Deutschen Gewerkschaftsbundes](#) (DGB) zu arbeitsrechtlichen Themen.

Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung arbeitet an der Zielsetzung, die Integration von erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Von zentralem Interesse ist, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse häufiger in eine nachhaltige und bildungsadäquate Beschäftigung münden. Die IQ-Netzwerke bieten somit zahlreiche regionale Angebote an: www.netzwerk-iq.de



Die Gütegemeinschaft stellt sich vor

Die Gütegemeinschaft „Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.“ setzt sich für eine ethisch vertretbare, faire und nachhaltige Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen, die nach Deutschland migrieren, ein.

Sie vergibt das RAL Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Das Gütezeichen können private Personalvermittlungsagenturen sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, die eigenständig Pflegefachpersonen aus dem Ausland nach Deutschland anwerben, beantragen. Wer das Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ trägt, hält wichtige Grundsätze ein. Diese Anforderungen sind über Gütebereiche mit einzeln überprüfbaren Indikatoren in einem Anforderungskatalog aufgeschlüsselt. Der Anforderungskatalog wird regelmäßig aktualisiert.

Sechs leitende Prinzipien des Anforderungskatalogs



Für die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklung des Anforderungskatalogs sind wir auch auf Ihre Mithilfe angewiesen! Sie können den aktuell geltenden Anforderungskatalog in deutscher und englischer Sprache [hier](#) einsehen.

Wenn Sie gerne Ihre Erfahrungen mit der Vermittlung als Pflegefachperson aus dem Ausland nach Deutschland mit uns teilen wollen, können Sie eine E-Mail an ann-christin.wedeking@kda.de oder info@faire-anwerbung-pflege-deutschland.de senden.

Wir freuen uns auf Ihre Nachricht!



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Gesundheit

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

5. Impressum

Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland

Leben und Arbeiten in Deutschland: Orientierung und Entscheidungshilfe für international angeworbene Pflegefachpersonen

Verfasst von

Maike Zwergel

Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte
in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)

Dezember 2023

Aktualisiert & überarbeitet von

Debora Aust

DAREconsulting GmbH

Im Technologiepark 1

15236 Frankfurt (Oder)

Tel: +49 175 226 4572

E-Mail: info@dareconsulting.de · Web: www.dareconsulting.de

Herausgeber

Kuratorium Deutsche Altershilfe

Wilhelmine-Lübke-Stiftung e. V. (KDA)

Michaelkirchstraße 17-18 · 10179 Berlin

Tel: +49 30 / 2218298-0 · Fax: +49 30 / 2218298-66

E-Mail: info@kda.de · Web: www.kda.de

Fotos: © Adobe Stock

Zitiervorschlag:

Zwergel, M. (2022): Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland. Leben und Arbeiten in Deutschland: Orientierung und Entscheidungshilfe für international angeworbene Pflegefachpersonen (2. überarbeitete Auflage).



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Version: December 2023

Information

for labour migration to healthcare professions in Germany



Living and Working in Germany: Guidance and Decision Support
for Internationally Recruited Nurses

Written by:
Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V.
Michaelkirchstraße 17-18 • 10179 Berlin
Tel: +49 30 / 2218298-0 • Fax: +49 30 / 2218298-66
E-Mail: info@kda.de • Web: www.kda.de



Kuratorium
Deutsche Altershilfe



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Contents

1.	Off to Germany?!	3
2.	Information about the Career Field: Healthcare in Germany	4
2.1	Settings of Healthcare Professionals in Germany	4
2.2	Nursing Professions in Germany – Vocational Qualifications and Educational Pathways ...	5
2.3	Tasks of Nurses	6
2.4	Everyday Nursing in German Healthcare and Nursing Institutions	7
2.5	Professional Development Opportunities in Nursing in Germany	8
2.6	Professional and Trade Associations	9
3.	The Process of Your Economic Migration: Procedures and Process	10
3.1	Pathways to Economic Migration: Recruitment & Placement	10
3.2	Procedures & Process for Your Labour Migration: Possibilities for Entering Germany	11
3.3	Subsequent Immigration of Family Members	13
3.4	The Recognition Procedure	15
3.5	Language in the Context of the Recognition Process	16
3.6	Preparation for Employment: Rights & Obligations of Employees	17
4.	Arriving & Living in Germany	20
4.1	Social Security in Germany – Health Insurance	20
4.2	Migration & Integration Advice Infrastructure	21
4.3	Political, Social, Religious and Cultural Opportunities	22
4.4	Neutral advice and other support	23
5.	Imprint	25



1. Off to Germany?!



Have you completed vocational training or a degree in nursing and are considering continuing your professional career as a nurse in Germany? You may have been approached by a Personnel service agency or a language school about the option of working as a nurse in Germany.

In recent years, the possibilities for nurses from other countries to migrate to work in Germany have increased. The worldwide shortage of skilled workers is also noticeable in Germany. In future, around 307,000 nursing positions will be unfilled and an additional 130,000 geriatric nurses will also be needed. This results in a need for around 500,000 nurses by 2035. The increasing demand for nurses calls for new solutions for healthcare and nursing facilities. As a result, Germany sees increased opportunities in international labour migration of nurses.

What does this mean for you as a nurse who wants to work in Germany?

The shortage of skilled workers will increasingly encourage more employers from the broad occupational field of healthcare and nursing to recruit nurses from abroad. To ensure that hospitals and care facilities can continue to provide care in the future, the skills you bring with you to Germany as a nurse are of great importance. Labour migration can be promising for you and provide career development opportunities. However, it is also a lengthy process that should be carefully considered and planned.

After careful research, you can decide for yourself whether you want to work as a nurse in Germany in the future. If you are well informed before you set off for Germany, you can prevent complications and delays. Several factors play an important role in choosing your future workplace. For example, these include the state of the labour market, but also the professional development opportunities as a nurse in the respective region.

This brochure contains detailed information on conditions in Germany. On the next pages, you will get an initial overview of your options as a nurse who would like to work in Germany. Special features of nurses in Germany are discussed as well as the procedures and processes of labour migration, with which you will have to deal. It also provides information on arriving and living in Germany with helpful tips and further links.

Consider this brochure as an introduction to further research. Please do not rely on simplistic or generalised descriptions or promises. The more information you obtain from trustworthy sources, the better prepared you will be for living and working in Germany.

Have fun exploring your possibilities as a nurse in Germany!

You can find out more here:

You can find out about the labour market situation in the field of nurses in Germany on the homepage of the Federal Employment Agency („Bundesagentur für Arbeit“): statistik.arbeitsagentur.de



2. Information about the Career Field: Healthcare in Germany

2.1 Areas of work for nurses in Germany



Nursing as a profession is not practiced in the same way all over the world. Both the areas of activity and the working environment of nurses differ worldwide. For example, there are also some distinctive elements in Germany. This chapter gives you an initial idea of what this can mean for you. You will also learn the basics about working as a nurse in Germany.



Here's what you should know:

You should know in advance that healthcare professionals in Germany work in different settings:

- Inpatient acute care (for example, in hospitals)
- Inpatient long-term care (for example, long-term care facilities)
- Outpatient care (for example, outpatient care for private individuals at home)
- Medical rehabilitation (outpatient & inpatient)
- Palliative care (outpatient & inpatient)

Primary care facilities in close cooperation between nurses, doctors and other health professionals as a first point of contact in care do not exist in Germany. The first point of contact is usually the general practitioner. On the other hand, nurses are only employed in primary care in exceptional cases. The main areas of work of other nurses are mainly in hospitals, long-term inpatient care facilities or outpatient care services.

Another distinctive element in Germany is the separation between the acute care of people with diseases and traumas and the long-term care of people with a permanent need for care. These special features result in differences for your future field of activity, your everyday nursing routing work and your co-operation with other healthcare professions. These differences are discussed in detail in Chapter 2.4.



You can find out more here:

Further information on healthcare professions in Germany can be found on the information portal of the Federal Government: [Make it in Germany](#)

The Integration through Qualification Network (IQ Network) has also compiled a [dossier on all aspects of care](#) in Germany.



2. Information about the Career Field: Healthcare in Germany

2.2 Nursing Professions in Germany – Vocational Qualifications and Educational Pathways

Here's what you should know:

For a long time, nursing professions in Germany involved purely vocational training. Even today, vocational qualification is still predominantly the form of training. Only approx. one to two per cent of all nurses in Germany currently have a degree in nursing¹. Since 2020, there has been a uniform professional qualification with the title "Nurse" as „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“. This profession is regulated by the Nursing Professions Act ("Pflegeberufegesetz" PflBG). This vocational qualification imparts comprehensive nursing skills. The competences acquired here are intended to enable them to care for people of different age groups in different fields of health care.

The term "Pflegefachmann" / "Pflegefachfrau" thus replaces the three previous professional titles with a focus on different age groups:

"Paediatric nurse", "Nursery nurse" and "Geriatric nurse".

At the same time, the possibility of a course of studies to become a nurse („Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“) was also introduced throughout Germany. Previously, this was only possible via individual exemplary locations. Since 2020, a nurse can therefore acquire a Bachelor's degree as a nurse („Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“) via a so-called primary qualifying course of study. The first graduates are expected in 2023.

Nursing professions such as Advanced Practice Nurses (e.g. Community Health Nurses, Clinical Nurse Specialists, Nurse Practitioners) with a Master's degree are only very sporadically and model-like spread. Individual examples are in acute inpatient care – especially at university hospitals. In primary care, nurses are only active within the framework of exemplary projects (see Chapter 2.5).

You can find out more here:

Further information on nursing training in Germany can be found here, for example:

www.pflegeausbildung.net

Further information on primary qualifying courses as a nurse („Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“) in Germany: <https://www.pflegeausbildung.net/alles-zur-ausbildung>

¹ Meng, Peters & Dorin (2022): Initial analyses of the Federal Institute for Vocational Education (BIBB) nursing panel: An up-to-date overview of nursing degree programmes leading to professional qualifications. Federal Institute for Vocational Training (BIBB), Bonn. Accessed at: <https://datapool-bibb.bibb.de/htmlpages/780291.html>



2. Information about the Career Field: Healthcare in Germany

2.3 Tasks of Nurses

The areas of activity and responsibility of nurses in care differ internationally. In connection with the dominant vocational nursing education in Germany, there are major differences from other health systems in which nursing professionals work.



Here's what you should know:

As a nurse you care for and look after people in every phase of life. Their tasks include a wide range of nursing activities. These include (based on the training objective):

- Evaluation & determination of individual care needs & planning of care,
- Organisation, design & control of the care process,
- Performing care & documenting the measures applied,
- Analysis, evaluation, assurance & development of the quality of care,
- Evaluation of needs & performance of preventive & health-promoting measures,
- Counselling, guidance & support for people in need of care in their individual dealings with health, illness, independent living & everyday life skills with their social caregivers,
- Maintaining, restoring, promoting, activating and stabilising the individual abilities of the people being cared for as part of rehabilitation concepts and in the event of cognitive impairment,
- Initiation of immediate life-saving measures until the doctor arrives & implementation of measures in crisis and disaster situations.

However, you may no longer be allowed to carry out activities in Germany that you have previously carried out independently.

Basic nursing activities have a high priority in German hospitals and care facilities and their understanding of nursing care. Therefore, the following activities are not exclusively carried out by nursing assistants or relatives, but also belong to a large extent to the area of responsibility of a nursing professional:

- Personal hygiene
- Nutrition
- Mobility
- Preventive measures (prophylaxis)
- Promoting independence



You can find out more here:

You can find additional information about this topic here, for example at:

Short description of a nurse's duties from the Federal Employment Agency („Bundesagentur für Arbeit“) berufenet.arbeitsagentur.de

Short description of paediatric nurse from the Federal Employment Agency („Bundesagentur für Arbeit“) berufenet.arbeitsagentur.de



2. Information about the Career Field: Healthcare in Germany

2.4 Everyday Nursing in German Healthcare and Nursing Institutions

Not only the skills and tasks, but also the daily nursing routine of a nurse are different worldwide. Other structures and processes at the ward, nursing standards and protocols or the design of interprofessional cooperation can create uncertainty and irritation at the very beginning.

The following section gives you an insight into possible special features.



Here's what you should know:

There is no such thing as **"care"** as a unique position in Germany. Each facility has developed its own structures, procedures and routines to ensure the best possible care for their specific conditions. The daily nursing routine differs primarily between specialist areas, the facilities and the working environment. In addition, there are diverse regional differences and state-specific regulations. Nevertheless, it is possible to identify overlapping structures that often differ from the daily nursing routine of other countries.

Differences between hospital and inpatient long-term care from a nursing perspective:

Everyday nursing in **hospitals** is geared towards the acute care of illnesses, ailments or injuries of people of all ages. Nurses work in direct patient care on the wards or in functional areas, such as an operating theater or the emergency room. To treat patients, the nurses work daily with doctors and sometimes also with other health professionals.

In contrast, **inpatient long-term care** provides care for people who are no longer able to manage their everyday life on their own. This concerns people with long-term physical or cognitive impairments, such as people with dementia related diseases or multimorbidity. They usually live in these institutions for a long period of time. Therefore, the people to be cared for are also referred to as "residents". Everyday care is geared towards maintaining and supporting independent living. Cooperation with doctors takes place only in case of medical need. These are mainly outpatient general practitioners and specialists. The institutions usually do not employ their own doctors. Residents go to hospital for more complex medical treatment.

In both professional fields, care is supported by nursing assistants, trainees and colleagues in care and assistance professions as well as volunteers. Support from relatives, on the other hand, is less prominent. Relatives usually only make regular visits to these facilities and occasionally take on nursing activities during their stay.

Division of Labour in Patient Care

The division of labour may differ from your nursing experience: As a rule, each nurse takes on the same tasks in care. Functional care with a fixed division of tasks is rare. Each nurse has the same responsibility for care. Different from a Senior Nurse, a Ward Manager is not always involved in patient care. They have rather a coordinating role and, for example, take care of scheduling.



2. Information about the Career Field: Healthcare in Germany

Working Hours

Each institution has different working time models. The majority of nurses in Germany work part-time with partly individual solutions for working time. Nevertheless, nursing in Germany takes place predominantly in a three-shift model: In most cases, there are early, late and night shifts in addition to additional intermediate shifts.

2.5 Professional Development Opportunities in Nursing in Germany

Labour migration to Germany for nursing offers you various career opportunities. There are many opportunities for continuing education and training in the field of nursing in Germany.



Here's what you should know:

Further training and continuing education opportunities

If you are recognised as a nurse in Germany (see Chapter 3.3), a wide range of further training and continuing education courses is available for you to expand your nursing skills.

If you would like to work in intensive care or in the operating theatre, for example, there is the possibility of continuing specialist training in the areas of intensive and anaesthesia care or oncology.

Further opportunities for professional development include further training and continuing education in kinesthetics or wound care. Address your wishes to your (future) employer to clarify existing training opportunities at an early stage.

Compared to courses of study for qualification as a nurse, management courses of study are very common in Germany. They usually build on the vocational training as a „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ or „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“.

If you are interested in continuing your studies in Germany, you should inquire in advance whether all the prerequisites for taking a course of study have been met. It may be that your professional qualification (including a Bachelor of Science in Nursing) does not entitle you to enroll in a Master's degree program. This is related to the professional recognition of your professional qualification in Germany. You can find additional information in Chapter 3.3.



You can find out more here:

You can find an overview of your options here, for example:

Opportunities for further training and continuing education from the Federal Employment Agency („Bundesagentur für Arbeit“): berufenet.arbeitsagentur.de

Information on qualification and further training opportunities as a carer in Germany: www.pflegeausbildung.net as well as www.pflegestudium.de



2. Information about the Career Field: Healthcare in Germany

2.6 Professional and Trade Associations

Here's what you should know:

A professional association is a free and independent representation of interests. The members of a professional association have the same or a related profession. With the help of the association, the interests of an occupational group can be brought together and it is easier to assert demands against employers or the public.

The healthcare sector in particular is characterised by interprofessional cooperation with other healthcare professionals. A commissioned representation of the interests of nurses can help to assert their interests against other healthcare professionals and contribute to the further professionalisation of care.

The interests of internationally recruited nurses are also important to such a professional association. In order to bring these together and to defend their rights, some internationally recruited nurses in Germany are joining forces.

However, it should be noted that in Germany there is no obligation to be a member of a professional association. As a result, not all nurses in Germany are organised for professional policy purposes. There is no professional register of registered nurses in Germany either.

The professional associations are committed to the future of the nursing profession and have defined the following priorities:

- Adapting the training and further training of nurses to current requirements,
- Make nursing more attractive as a field of study with the aim of equalisation with doctors and an upgrading of the nursing profession,
- Intergenerational communication, improvement through closer collaboration between all healthcare stakeholders, patients and carers,
- Sustainable working conditions through better integration and digitalisation.

You can find out more here:

In Germany, there are a large number of professional associations for the nursing sector. Some selected professional associations for nursing professions can be found here:

German Nursing Council
www.deutscher-pflegerat.de

German Professional Association for Nursing Professions
www.dbfk.de

German Society for Specialist Nursing and Functional Services
www.dgf-online.de

German Professional Association for Geriatric Nursing
www.dbva.de

Nursing Association of the German Red Cross
www.rotkreuzschwestern.de



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

3.1 Pathways to Economic Migration: Recruitment & Placement



Labour migration to Germany is a process that requires good planning and entails bureaucratic hurdles. The following chapter gives you an overview of the steps and procedures to be followed. It begins with the first steps in your country of origin and extends to permission to work as a nurse in Germany.



Here's what you should know:

In the wake of the increasing shortage of skilled workers, more and more German healthcare and nursing companies are striving to recruit nurses worldwide. There are various ways for companies to do this: A distinction is made between **state-organised recruitment** and **private-sector recruitment**.

State-organised recruitment

Nurses with a professional qualification acquired abroad can be contacted by the **Central International and Specialist Placement Agency („Zentrale Auslands- und Fachvermittlung“, in short: ZAV)** of the Federal Employment Agency, even before an equivalence of the professional qualification acquired abroad with a reference occupation has been established. These are specific bilateral agreements between countries with a view to intensifying intergovernmental cooperation.

Such mediation arrangements were also used, for example, in the context of the **Triple Win** project. Since 2013, the **German Society for International Cooperation („Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit“ (GIZ))**, together with the ZAV, has organised the process of recruitment, preparation and arrival of internationally recruited nurses as an overarching process. Project locations of Triple Win are among others Bosnia and Herzegovina, Philippines, Tunisia, Indonesia, Jordan or Kerala (India).

Private-sector recruitment

In addition to state-organised recruitment, German healthcare and nursing companies also have the option of independently recruiting nurses from other countries and attracting them to Germany for labour migration. They can either organise this recruitment process themselves or they can hire a recruitment agency to take over the recruitment process, partially or entirely. Increasingly, therefore, the health and care companies or recruitment agencies are starting to take notice of you. You may have already been approached by them or have heard of other reports on experiences from persons in your field.

In addition, you also have the opportunity to carry out your own immigration and recognition procedure and to **start looking for a future employer in Germany** on your own. The Federal Office for Migration and Refugees („Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF)) supports you in finding a suitable healthcare and nursing company in Germany via the [Working and Living in Germany hotline](#). The following section (Chapters 3.2 to 3.4) explains in more detail which procedural steps you must go through to enter Germany and gain professional recognition.



You can find out more here:

You can find more information on your options for labour migration on the website of the Federal Office for Migration and Refugees (BAMF): www.bamf.de and on the website of "Make it in Germany": www.make-it-in-germany.de



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

3.2 Procedures & Process for Your Labour Migration: Possibilities for Entering Germany

To enter Germany as an internationally recruited nurse from a third country, you need a visa based on a residence permit. This permit is awarded to you for the purpose of your stay. If you wish to continue your professional activity as a nurse in Germany, this is usually the "stay for the purpose of gainful employment" in accordance with §18 of the Residence Act (AufenthG).

However, before you can work as a nurse in Germany, it is imperative that you undergo a recognition procedure (see Chapter 3.3). If your nursing qualification is not recognised immediately, you first enter for participation in a recognition measure. For this purpose, you will be issued with a temporary residence permit for the purpose of professional recognition in accordance with § 16d of the Residence Act (AufenthG).

Here's what you should know:

The Skilled Workers Immigration Act („Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ (FEG)) has opened up the possibility for internationally recruited nurses to speed up their entry procedures. This is regulated by § 81a of the Residence Act (AufenthG). Do you have a specific job offer? In this case, employers can apply for a **"fast-track skilled worker procedure"** for you against payment of a fee.

Fast-Track Skilled Worker Procedure:

In the accelerated skilled labour procedure in accordance with Section 81a AufenthG for Section 18 and Section 16d AufenthG, the immigration authority plays a key role together with the employer. Both are responsible for coordinating and bundling all application procedures and the respective (central) immigration authority is the central point of contact in the process. In addition, it assumes the examination of all applicable requirements and the initiation of the procedure for recognition, employment permit and visa issuance. The authorities involved are bound by relatively short time limits throughout the procedure. Overall, the fast-track procedure for skilled workers usually does not last longer than four months. However, it should be noted that the authorities must comply with these deadlines only if all the necessary documents are available.

For example, the exact deadlines in the procedure are explained step by step on the pages of [Make it in Germany](#).

As an alternative to the fast-track procedure for skilled workers, there are three other entry options:

- (1) The "regular entry procedure" according to § 18 or § 16d of the Residence Act (AufenthG) or
- (2) Entry as part of a recognition partnership (from March 2024) or
- (3) Entry on the basis of a mediation agreement of the Federal Employment Agency according to § 16d para. 4 AufenthG within the framework of state-organised recruitment (see Chapter 3.1).

Regular Entry Procedure according to §18 or §16d of the Residence Act (1)

In contrast to the accelerated skilled worker procedure, the applications in the regular entry procedure are not bundled at the (central) immigration authority, but are applied for and performed by you as a skilled worker at the German embassy in your home country. The deadlines for the authorities involved are much longer. The recognition and residence procedure must therefore be initiated separately from each other at the relevant competent authority.

As a qualified nurse abroad, you can submit the application for recognition to your local recognition authority before you enter Germany (for more information, see Chapter 3.3). The result of the recognition procedure decides on the residence permit and the issuance of the visa.



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

A) Entry for the Purpose of Recognition in accordance with § 16d of the Residence Act

If you are granted partial recognition of your professional qualification as part of the recognition procedure, an entry visa in accordance with § 16d AufenthG must be applied for at your German foreign representation in your country of origin (German embassy or consulate general).

Once you have arrived in Germany, an application for a residence permit pursuant to § 16d (3) AufenthG must be submitted to your local immigration authority in Germany on the basis of your entry visa.

B) Entry for the Purpose of Gainful Employment in accordance with § 18 of the Residence Act

If you are granted full recognition of your professional qualification as part of the recognition procedure and you meet the linguistic requirements (see Chapter 3.5), you can apply for an entry visa in accordance with § 18 AufenthG at your German foreign representation in your country (German embassy or consulate general).

Once you have arrived in Germany, an application for a residence permit pursuant to § 18 AufenthG must be submitted to your local immigration authority in Germany on the basis of your entry visa.

It should also be noted during the regular entry procedure that you must already have a concrete job offer from your prospective employer in Germany before entering the country. As a rule, a fixed employment contract is not required.

You can also find more detailed information as well as other prerequisites and deadlines in the regular procedure on the pages of [Make it in Germany](#).

Entry as part of a recognition partnership (2)

From March 2024, the recognition partnership will make it possible to obtain a residence permit to practice your nursing profession and to perform the necessary recognition procedure only after entry, without the need for a partial equivalence decision. The granting of a visa is linked to the obligation between you and your future employer to apply for recognition after entering the country and to actively pursue the procedure.

Entry on the basis of Mediation Agreements with the Federal Employment Agency (3)

There has also been the possibility of entering Germany within the framework of mediation agreements of the Federal Employment Agency with employment services of selected countries of origin. This option is legally stipulated in § 16d para. 4 of the Residence Act (AufenthG). The visa issued for entry does not require a completed individual recognition procedure. This differs from the procedures mentioned above.

You can find out more here:

For more information on the fast-track skilled worker procedure, please visit the homepage of [Make it in Germany](#).

The [Working and Living in Germany hotline](#) also supports the Federal Office for Migration and Refugees („Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF)) in the regular entry procedure.

Detailed information of the IQ network for entry within the framework of mediation agreements can be found here: [German version](#) or [English version](#).



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

3.3 Recognition Procedure

The nursing profession of the nurses („Pflegefachmann“/ „Pflegefachfrau“) is a "regulated profession", which means that education and training are prescribed by the state. In order to be able to work as a nurse in Germany, you need a state permit to use the German professional title of a nurse („Pflegefachmann“/ „Pflegefachfrau“). For this permission, internationally recruited nurses must meet two requirements:

- (1) The equivalence of the nursing qualification with the German nursing qualification (= **professional recognition**) and
- (2) language skills required for the exercise of the profession (see Chap. 3.5).

Only when both requirements (1+2) have been met will internationally recruited nursing professionals be granted a licence to use the professional title "Pflegefachmann" / "Pflegefachfrau" (in short: **professional practice permit**).



Here's what you should know:

Milestones for obtaining a licence to practise - Application for recognition of the equivalence of your nursing qualification acquired abroad

There are two ways to do this:

A) As explained in Chapter 3.2, you should apply for recognition of the equivalence of your nursing qualification acquired abroad before you enter Germany. The application is submitted to the local competent authority for professional recognition at your future place of work in Germany. In the fast-track procedure, the recognition procedure is automatically initiated and forwarded by the immigration authority to the competent authority.

When you submit an application, care must be taken to **specify a reference profession**. This corresponds to the German equivalent of your nursing qualification acquired abroad: As a rule, this is German vocational training as a „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“ according to the Nursing Professions Act (PfIBG).

Until 2024, the reference profession of the old professional profile as a „Gesundheits- und Krankenpfleger/ in“ may also be possible.

B) Entry and employment within the framework of a recognition partnership (so-called residence permit for employment with accompanying professional recognition): From March 2024, the recognition partnership will enable you to perform the necessary recognition procedure in parallel with the Federal Employment Agency (Section 16d (3a) of the Residence Act) only after you have entered Germany. In contrast to option A, in this case it is not necessary to initiate a recognition procedure or to have a decision on partial equivalence before entering the country. The granting of a visa is based on a commitment between you as a nurse and your future employer to apply for recognition after entry. The basic requirements for the recognition partnership are, in addition to the employment contract, the existence of a professional qualification that has required at least two years of training or a university degree (both must be recognised by the respective country of training), as well as German language skills at level A2. The residence permit is usually issued for one year and can be extended for up to three years.



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

Determination of Equivalence

To obtain professional recognition, your documents (certificates, diplomas, transcript of records, etc.) are first checked by the competent authorities in the "equivalence test" („Gleichwertigkeitsprüfung“). The theoretical and practical content of your education and training is compared with the content of German nursing education and training.

The nursing profession is not practiced in the same way in all countries. Education and training also differ. It is therefore possible that you may still lack certain training content that is a prerequisite for working as a nurse in Germany.

However, if you meet all the requirements, your professional qualification will be recognised. If you also have German language skills (see Chapter 3.5), you will receive a professional licence to practice as a nurse in Germany.

In many cases, however, there is still a lack of training content that you can make up for at the beginning of your stay in Germany. These are recorded in writing by means of an assessment notice (colloquially also referred to as a "deficit notice"). If necessary, it also specifies which content you still have to make up for with the help of a compensatory measure.

Measures to Compensate for Substantial Differences to Achieve Equivalence

There are two ways to compensate for the lack of training content ("deficits") by means of a compensatory measure. This is regulated by §40 paragraph 3 sentence 2 of the Nursing Professions Act (PflBG). As a nurse with a professional qualification acquired abroad, you have the right to choose between an **adaptation course** or a **knowledge test**:

Adaptation Course

In accordance with § 44 of the Training and Examination Ordinance for Nursing Professions (PflAPrV), the differences found in your degree are compensated individually in an adaptation course. The competent authority shall determine the duration and content of the adaptation course. In an adaptation course, the differences identified are made up for in a targeted manner. Adaptation courses usually consist of specialist lessons and practical assignments. It ends with a final discussion on the content of the course. Adaptation courses must be approved by the competent authority and may only be offered by state-recognised nursing schools and educational institutions.

Knowledge Test

The knowledge test is a state test according to § 45 of the Training and Examination Ordinance for Nursing Professions (PflAPrV). It consists of a practical part and an oral part. The knowledge test checks whether you have the necessary skills to practice the profession. It refers to the essential contents of German education. You can prepare for the knowledge test in special courses. The knowledge test may be repeated once.

Courses to prepare for the knowledge test are offered in Germany by various educational institutions. They are not regulated by law because they are not mandatory.

Innovative course concepts already include language training during the compensatory measures (e.g. through the cooperation of specialist and language lecturers; through language mentors during practical assignments or through accompanying language courses). These concepts often offer you the opportunity to familiarise yourself with your new workplace during the compensation measure (e.g. through practical assignments during the compensation measure).



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

Granting of Permission to Use the Professional Title – Professional Licence

Once any necessary equalisation measures in Germany have been successfully completed (=professional recognition (1)) and the necessary German language skills at the appropriate level (see section 3.5) have been demonstrated (2), you will receive permission to use the professional title "Pflegefachmann" / "Pflegefachfrau".

This professional licence enables you to pursue a qualified activity as a nurse in Germany. However, it should be noted that your qualification (e.g. a Bachelor of Science in Nursing) is virtually equated with German vocational training – it is equivalent to „Pflegefachmann“ / „Pflegefachfrau“. Since the German nursing qualification is predominantly equivalent to vocational training, you may not be entitled to pursue a further Master's degree with your degree recognised in Germany.

You can find out more here:

The IQ network has published a topic dossier on nursing with general [information on professional recognition of nurses](#).

Federal Institute for Vocational Training („Bundesinstitut für Berufsbildung“ (BIBB)): [Information on the recognition of foreign professional qualifications in Germany](#)

Recognition in Germany:

[Federal Government Information Portal on the Recognition of Foreign Professional Qualifications](#)

You can find out how you can have your professional qualification recognised and who is responsible for it using the recognition finder. [Here](#) you can find free advice centres.

Central Service Centre for Professional Recognition („Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung“ (ZSBA)):

[Free advice and support in the recognition process](#)

As part of the [ProRecognition project](#), qualified nurses in 10 foreign countries are advised on professional recognition (including Vietnam, Brazil, Colombia, Bosnia-Herzegovina, India, and Ukraine).

3.4 Subsequent Immigration of Family Members

Here's what you should know:

Moving to Germany could mean that you have to leave your family in the country of origin for the time being during your recognition procedure in Germany. Talk to your future employer about existing opportunities to support family reunification (of spouse and minor children) in order to organise subsequent immigration of family members as quickly as possible. Employers can, for example, assist you in researching the exact requirements for family reunification or submitting official documents to the competent authorities.

The legal basis for family reunification is regulated in §27ff of the Residence Act (AufenthG). Family reunification is only possible if there is a registered marriage certificate and the income can cover the living expenses of the whole family.

You can find out more here:

Make-it-in-Germany offers internationally recruited nurses [information on family reunification](#) as well [as a step-by-step guide](#).

The Federal Office for Migration and Refugees („Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF)) also offers you an overview of the [possibilities of family reunification](#).



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

3.5 Language in the Context of the Recognition Process

As explained in Chapter 3.3, not only the recognition of the nursing qualification acquired abroad but also a certain German language level must be demonstrated for the granting of the professional licence. Only with this are you entitled to pursue an activity as a nurse in Germany.



Here's what you should know:

For the issuance of the visa for participation in a compensatory measure in Germany according to § 16d AufenthG, German language skills at level B1 are often sufficient. Further language skills can be developed in Germany.

The provisions of the linguistic requirements for granting a professional licence are currently being redesigned. In some federal states, a B2 nursing language exam must be taken. Initially, this specialised language test was introduced in Hamburg, Bremen, Mecklenburg-Western Pomerania, Schleswig-Holstein, Lower Saxony, [Bavaria](#) and Rhineland-Palatinate (more [information here](#)). In other federal states, general German language skills at level B2 are currently sufficient. You need proof of the required language skills at the latest for the professional licence as a recognised nurse. Check with your competent recognition authority for the exact regulations.

Participation in vocational language courses as part of the recognition process in Germany can be funded, if necessary, via the "Regulation on the Professional German Language Promotion" – („Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung" in short, DeuFöV). The Federal Office for Migration and Refugees („Bundesamt für Migration und Flüchtlinge" (BAMF)) is responsible for this. Employers can support you in obtaining information from the BAMF about possible funding opportunities.

How can I recognise a language school with good German lessons outside Germany?

Your personal motivation as well as your previous knowledge and experience of learning a language have an influence on your learning success. Equally important are the quality of the teaching and materials, the learning environment and the qualifications of your teacher. Various criteria can help you to identify a language school with good German lessons. The Goethe-Institut has compiled detailed recommendations that can give you [orientation when choosing your language school](#).

Digital Offers

In addition to conventional language courses, there are also digital support services for improving German language skills. For example, the following free services have been developed specifically for internationally recruited nurses:

One day German – in nursing

One day German – in nursing („Ein Tag Deutsch in der Pflege") is a free learning game from B1 for the German language in the nursing profession with exercises on communication, vocabulary, and structures, which are practiced with real nursing situations. Available [as online version and as app](#).

Educational games from the Goethe-Institut

The Goethe-Institut tries to support language acquisition with language learning games such as [Undercover Mission](#) in the Hospital.



You can find out more here:

On the website of the IQ Competence Centre for Work-Related German Language, you will find a collection of materials for the area of nursing, which can help you with language acquisition. www.deutsch-am-arbeitsplatz.de



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

3.6 Preparation for Employment: Rights & Obligations of Employees

As an internationally recruited nurse, you have both rights and obligations when it comes to economic employment in healthcare in Germany. The following section is intended to provide an overview of them. Your future employment contract plays a central role in this, in which several aspects must be taken into account. Always read an employment contract with care and inform yourself about your rights and obligations as an employee in Germany before signing it.



Here's what you should know:

The **employment contract** is the legal basis for an employment relationship within Germany. It defines the rights and obligations of employees.

It is important that you receive the following information before or during the conclusion of the contract:

- Names of the contracting parties (your name and that of the company)
- Start and duration of the contract and applicable collective agreement
- Information on the probationary period, if applicable
- Place of work
- Job description (your tasks on site)
- Salary information
- Information on working hours in hours per week and holiday entitlement in days per year
- Information on mutual notice periods

If you are being recruited in Germany from abroad, the recruitment agency must inform you of these points before the employment contract is concluded. You can refuse a job offer. You can also negotiate individual amendments. This duty to provide information is prescribed by law. Agents who have not been awarded the "Fair Recruitment Healthcare Germany" quality seal must also comply with this. Compare different job offers!

Since 2022, a collective agreement must be applied in the care sector. These regulate the level of wages. Framework conditions such as regulations on working hours, overtime, holidays etc. can also be set out in collective agreements. If you work as a recognised healthcare professional in Germany, the same regulations apply to you as to colleagues with a German professional qualification!

In a collective agreement, you will be categorised into a pay group and experience level based on your professional qualifications and experience. You will receive a salary in accordance with the pay scale for the specified classification. If you work for a public-sector employer, you are subject to the collective agreement for the public-sector care sector (TVöD Pflege). This can be viewed online. Collective agreements do not have to be published online but must be made available to you. The employment agency must also refer you to the collective agreement in the job offer.

Do not sign an employment contract until you have read and understood it carefully. Make sure you are well informed and compare the working conditions and remuneration.

Maximum Working Hours & Minimum Rest Periods – Occupational Health and Safety

Occupational health and safety is a priority in Germany to protect all employees. This includes, among other things, the obligation to observe maximum working hours and minimum rest periods. Employers are responsible for compliance. According to the Working Hours Act (ArbZG), a working day may not exceed an average of eight hours. However, an exception applies to nurses: The maximum daily working time can be more than eight hours and can be extended to up to twelve hours. After this above-average working time, employees must have at least eleven hours of rest.



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

Within this working time, there are also statutory break regulations (rest breaks). With a working time of six to nine hours, at least 30 minutes must be taken after work of more than nine hours 45 minutes. It should be noted that the break must be taken after six hours of work at the latest.

Rest periods must also be observed between two work shifts. Normally, this is at least eleven hours; the rest period can be reduced to ten hours in nursing. In this case, longer rest periods must be granted subsequently to compensate.

For work on Sundays and public holidays, substitute rest days must be granted within the following 14 days. Specifically, this means that as a nurse, you can be obliged to work for 19 days at a time.

Notice Periods:

Notice of termination may be given by either party: Both employees and employers may terminate the employment relationship. Deadlines must be adhered to in this context. The employment relationship is not terminated until the deadline has expired. The notice periods vary depending on how long the employment relationship has been in existence. In principle, a statutory notice period of at least four weeks applies in Germany, either from the 15th or the end of the calendar month. But caution: This statutory notice period only applies if you have been employed for more than six months.

All information about your notice periods, including during the probationary period, can be found either in your employment contract or in your collective agreement. Collective agreements can be obtained, for example, from institutions of the Joint Welfare Association („Paritätischer Wohlfahrtsverband“). If your employment or collective agreement does not contain any information about the notice periods, it is essential that you regulate these details in writing. Otherwise, the statutory provisions apply.

Commitment and / or Repayment Clauses

The company has incurred costs for your recruitment. It is therefore understandable that he wants to keep you in his company for as long as possible. One possibility for this are so-called commitment and repayment clauses. These clauses are part of your employment contract. They describe certain obligations that employees have towards the company. In principle, such clauses are not prohibited. However, they must be formulated clearly and unambiguously. The commitment and repayment clauses must not unreasonably disadvantage you as an employee. These rules specifically stipulate that you are not allowed to change jobs for a certain period of time. You are "bound" to your workplace in time (= commitment clause). If you change jobs despite the respective regulations, you must expect the company to demand repayment of a certain amount (= repayment clause).

You should therefore pay particular attention to such commitment and/or repayment clauses and check whether the clauses are appropriate for you personally. Talk to your future employer about this. These clauses can be found in your employment contract or in supplementary documents. In case of doubt, a labour court can decide whether the commitment/repayment clause is valid. The validity of the entire employment contract does not depend on them however. You should therefore read the job offer and the employment contract carefully before signing the respective document. Think about whether the provisions therein and in particular the commitment and repayment clauses suit your personal ideas and your life! Ensure you understand which regulations have which consequences for you personally.



3. The Process of Economic Migration: Procedures and Process

Co-Determination and Active Participation in a Company:

In Germany, employees are entitled to co-determination and active participation within the decision-making processes of their company.

For public or private employers, you can contact the works council or personnel council. This is elected, institutionalised employee representation in companies and corporations. It represents the interests and perspectives of all employees vis-à-vis the management level. It is regulated by law that the works council can, among other things, promote the integration of foreign employees in the company and understanding between them and German employees, as well as apply for measures to combat racism and xenophobia in the company, Art. 80 Para. 1 No. 7 of the Works Constitution Act (BetrVG).

In church or charitable institutions, the organ for co-determination is called employee representation (MAV). Their elected members also represent the interests of the employees vis-à-vis the employers. Their tasks are comparable to those of works councils. The MAV is legally regulated in the employee representation laws: in the Church Act on Employee Representations in the Protestant Church in Germany (MVG-EKD) for the Protestant Church and in the Employee Representation Regulations (MAVO) in the Catholic Church.

You can find out more here:

www.make-it-in-germany.com

www.bundesgesundheitsministerium.de

www.minor-kontor.de

If you are unsure about commitment and/or repayment clauses, independent German labour law lawyers can help you. It is possible to apply for counselling assistance and legal aid. This reduces your financial risk. The IQ Network's "[Fair Integration](#)" programme offers advice on this topic. See Chapter 4.4 for additional information.





4. Arriving & Living in Germany



4.1 Social Security in Germany – Health Insurance



Here's what you should know:

During your employment as a nurse in Germany, you are compulsorily insured under social insurance. In Germany, social insurance covers five statutory insurances that cover you in various cases of occurrence: illness, need for long-term care, unemployment, accidents and retirement. In return, you receive financial support from the insurance companies if, for example, you have had an accident or lose your job. In many cases of illness, your costs are covered in full.

Social insurance includes **statutory old-age pension insurance, statutory health insurance, social long-term care insurance, statutory accident insurance** and **statutory unemployment insurance**.

The obligation to take out insurance means that you are obliged to pay social security contributions when exercising an activity as an employee. These are usually automatically deducted from your salary, similar to taxes. The amount is a percentage determined by law. In other words, it depends on your salary. The contributions are paid into the budget of the insurance concerned.

Health insurance is compulsory in Germany, so you must register with a statutory health insurance fund. You are free to choose which insurance you want. There are currently [97 health insurance funds](#) in Germany (as of January 2023). The benefits of the respective health insurance are regulated on a federal basis and include all services that are medically necessary. There are differences between the funds in terms of contribution rates and additional benefits. By taking out health insurance, you are automatically also insured for nursing care.

Some special features of the respective insurance are described in detail here:

Old-Age Pension Insurance Details:

You pay into old-age pension insurance in order to receive a monthly pension after your period of employment. The amount of the pension is determined on the basis of your income during your employment. The years of contributions in Germany are counted here. In principle, pensions of the statutory old-age pension insurance are also paid abroad. This is the case if you emigrate again after your employment in Germany. However, there may be restrictions in certain individual cases. It is therefore important that you inform yourself about your individual circumstances in good time with the German old-age pension insurance.



4. Arriving & Living in Germany

Unemployment Insurance:

Unemployment insurance pays unemployed people a regular income for a certain period of time. In principle, you must have been insured for one year within the last two years during your professional activity and also look for work again.

You can find out more here:

For more information on social insurance, please visit the website of [Make it in Germany](#).

4.2 Migration & Integration Advice Infrastructure

Here's what you should know:

A wide range of migration and integration advice is offered in Germany. Some of the most important contact points can be found here:

Since 2005, the federal government has been promoting [migration advice for adult immigrants](#). This is an offer specifically designed for new immigrants.

[mbeon Migrationsberatung](#) is a digital service. It offers advice seekers the opportunity to use the mbeon-App to request chat advice. Questions about arriving in Germany, work and occupation, learning German, health and living can be clarified there. The use of the chat advice is free of charge, anonymous and data-secure. At the same time, the app and the [BAMF website](#) provide comprehensive information on migration as a first guide. In addition, there is the possibility to get personal advice in an MBE advisory centre.

[Fair Integration](#) is a nationwide counselling service for refugees and migrants who are not from the EU. The offer includes support for social and labour law issues. Through a practical selection of topics, you can learn a lot of interesting facts about aspects such as wages, working hours, vacations, notice of termination and health insurance.



4. Arriving & Living in Germany

In the counselling centres, you can find advice on specific issues relating to working conditions in a job, training and internship. Some counselling centres provide you with helpful tips and further information that will help you with your questions even before you start working in Germany. In many cases, you do not have to already work in Germany to claim support. The counselling centres also offer workshops such as integration or language courses. If you have any further questions about topics such as job search or residence status, you are referred to specialised counselling services and counselling institutions.

You can find out more here:

You can find general information about migration counselling here:

www.caritas.de

www.drk.de

www.der-paritaetische.de

Federal Ministry of the Interior, Building and Community („Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat“)

www.bmi.bund.de

4.3 Political, Social, Religious and Cultural Opportunities

Here's what you should know:

In Germany, you can become politically, socially, religiously or culturally active in a variety of ways. The website of the [Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration](#) provides an initial introduction towards finding opportunities for participation and support.

There are also often communal integration officers at the local level who are committed to the social participation of all people living in Germany. They are central contact persons in the respective region and can network with other stakeholders, if necessary.

Social and cultural participation also enables migrants to organise themselves. Foreign representations of the respective region (embassies, consulates) often provide an overview of existing organisations and associations. In recent years, a number of groups of people who came to Germany as nurses have also joined forces.

Another important opportunity for this is provided by local religious communities / church congregations and music / sports or cultural associations at your place of residence.

You can find out more here:

Whether you want to enjoy music and theatre, go to a festival, folk festival or funfair – there is sure to be something for you somewhere in Germany. You can find information here:

www.deutschland.de

The Diversity Charter promotes the recognition, appreciation and inclusion of diversity in the world of work and offers a wealth of information and events in this area:

www.charta-der-vielfalt.de

The work of the Federal Agency for Civic Education focuses on promoting awareness of democracy and political participation through conferences, congresses, festivals, trade fairs, exhibitions, study trips, competitions, cinema seminars and cultural events as well as events:

www.bpb.de



4. Arriving & Living in Germany

4.4 Impartial advice and other support



Here's what you should know:

Regardless of the information you receive from your employer or agency, you also have the opportunity to obtain information from impartial counselling centres.

There is a large and wide-ranging counselling and support landscape in Germany, most of which also offers free and impartial help and advice.

Some of the programmes are listed here. Don't be afraid to take advantage of this – they can be very helpful in different situations.



You can find out more here:

Initial consultation also from abroad:

Working and living in Germany hotline

The "**Working and Living**" network (Netzwerk „Arbeit und Leben“) for advising foreign employees was founded for professional exchange, qualification and joint public relations. Advice is available in various languages (mostly German, English, French, Spanish, Polish, Ukrainian, Croatian, Russian, Turkish or Arabic).

www.arbeitundleben.de

Ban Ying Counselling Centre:

Ban Ying e.V. is one of the oldest women's projects against human trafficking in Berlin. It supports migrants who have experienced violence, exploitation or human trafficking in two ways. Through public relations work, further training for public authority employees, scientific evaluation and advocacy work, they are committed to equal participation of migrants in society. Migrants are supported in asserting their concerns and rights through social work counselling and support. In addition to the coordination and advice centre, there is also a refuge where trafficked women can be accommodated.

www.ban-ying.de

Handbook Germany provides answers from A-Z about life in Germany in the form of videos and texts. You can choose between these seven languages: German, Arabic, English, Persian, Turkish, French, Pashto and Russian. In Handbook Germany, you can find important tips, including on the topics of asylum, housing, health, work and education, daycare and study. On the local pages, you can also find a suitable contact person in your region. Here is an example: [How does the German care system work?](#)

Last but not least, we also recommend the [YouTube service of the German Trade Union Confederation](#) („Deutscher Gewerkschaftsbund“ (DGB)) on employment law topics.

The IQ - Integration through Qualification funding programme aims to improve the integration of adults of foreign origin into the labour market. It is of central interest that vocational qualifications acquired abroad more frequently lead to sustainable and educationally adequate employment. The IQ networks thus offer numerous regional programmes: www.netzwerk-iq.de



Introducing the Quality Association

The quality association "Recruitment and Placement of Nurses from Abroad" („Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.") is committed to an ethically justifiable, fair and sustainable recruitment and placement of nurses who migrate to Germany.

It awards the RAL quality mark "Fair Recruitment Healthcare Germany". Private recruitment agencies as well as health and care facilities that independently recruit nurses from abroad to Germany can apply for the quality mark. Whoever bears the "Fair Recruitment Healthcare Germany" quality mark adheres to important principles. These requirements are broken down into quality ranges with individually verifiable indicators in a requirements catalogue. The catalogue of requirements is updated regularly.

Six Guiding Principles of the Requirements Catalogue



We are also dependent on your help for quality assurance and the further development of the requirements catalogue! You can view the current requirements catalogue in German and English [here](#).

If you would like to share your experience of placing a healthcare professional from abroad in Germany with us, you can send an email to ann-christin.wedeking@kda.de or info@faire-anwerbung-pflege-deutschland.de.

We look forward to your message!



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Gesundheit

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

5. Imprint

Information about Labour Migration to Healthcare Professions in Germany

Living and Working in Germany: Guidance and Decision Support for Internationally Recruited Nurses

Written by

Maike Zwergel

German Competence Centre for International Skilled Workers in the Health and Nursing Professions (Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF))

December 2023

Updated & revised by

Debora Aust

DAREconsulting GmbH

Im Technologiepark 1

15236 Frankfurt (Oder)

Tel: +49 175 226 4572

E-Mail: info@dareconsulting.de · Web: www.dareconsulting.de

Publisher

Kuratorium Deutsche Altershilfe

Wilhelmine-Lübke-Stiftung e. V. (KDA)

Michaelkirchstrasse 17-18 · 10179 Berlin

Tel: +49 30 / 2218298-0 · Fax: +49 30 / 2218298-66

E-Mail: info@kda.de · Web: www.kda.de

Photos: © Adobe Stock

Suggested citation:

Zwergel, M. (2022): Information about Economic Migration to Healthcare Professions in Germany. Living and Working in Germany: Guidance and Decision Support for Internationally Recruited Nurses (2nd revised edition).



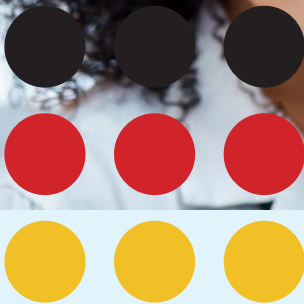
Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

التوظيف بعدالة في
قطاع الرعاية الصحية في ألمانيا

الإصدار: ديسمبر 2023

معلومات

عن هجرة العاملين في مهن الرعاية الصحية إلى ألمانيا



العيش والعمل في ألمانيا: دليل للإرشادات ودعم اتخاذ القرارات للعاملين في مجال
التمريض الموظفين من الدول الأخرى

إعداد:

مؤسسة Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V.
Michaelkirchstraße 17-18 • 10179 Berlin

هاتف: +49 30 / 2218298-0 • فاكس: +49 30 / 2218298-66

البريد الإلكتروني: info@kda.de • الموقع الإلكتروني: www.kda.de



Kuratorium
Deutsche Altershilfe



المحتويات

1.	هل ستنتقل إلى ألمانيا؟	3
2.	معلومات عن المجال الوظيفي: الرعاية الصحية في ألمانيا.	4
2.1	بيئات عمل اختصاصيي الرعاية الصحية في ألمانيا	4
2.2	مهن التمريض في ألمانيا – المؤهلات المهنية والمسارات التعليمية	5
2.3	مهام العاملين في مجال التمريض.....	6
2.4	المهام اليومية للعاملين في مجال التمريض في مؤسسات الرعاية الصحية ومؤسسات التمريض في ألمانيا	7
2.5	فرص التطور المهني في مجال التمريض في ألمانيا	8
2.6	الروابط المهنية والتجارية	9
3.	عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعمليات	10
3.1	مسارات الهجرة الاقتصادية: التوظيف والتكليف	10
3.2	إجراءات وعملية هجرة العمالة لديك: السبل الممكنة لدخول ألمانيا	11
3.3	الهجرة اللاحقة لأفراد الأسرة.....	13
3.4	إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية.....	13
3.5	اللغة في سياق عملية الاعتراف بالمؤهلات المهنية	16
3.6	الاستعداد للتوظيف: حقوق الموظفين والتزاماتهم.....	17
4.	الوصول إلى ألمانيا والعيش فيها	20
4.1	الضمان الاجتماعي في ألمانيا – التأمين الصحي	20
4.2	البنية الأساسية بشأن الاستشارات بخصوص الاندماج والهجرة	21
4.3	الفرص السياسية والاجتماعية والدينية والثقافية.....	22
4.4	الاستشارات الحيادية وأنواع الدعم الأخرى	23
5.	الختم	25



1. هل ستنتقل إلى ألمانيا؟



هل أكملت تدريباً مهنيًا أو حصلت على درجة علمية في التمريض وتفكر في مواصلة حياتك المهنية في مجال التمريض في ألمانيا؟ ربما تواصلت معك وكالة ما تقدم خدمات للأفراد أو مدرسة لغات بشأن خيار العمل في مجال التمريض في ألمانيا.

لقد شهدت السنوات الأخيرة زيادة فرص واحتمالات هجرة العاملين في مجال التمريض من بلدان أخرى إلى ألمانيا من أجل العمل فيها. وما يشهده العالم من نقص في أعداد العاملين المهرة أمر ملحوظ أيضًا في ألمانيا. ويُتوقع أن توجد نحو 307000 وظيفة شاغرة التمريض في المستقبل، بالإضافة إلى 130000 وظيفة تمريض في مجال رعاية المسنين. ويعني ذلك الحاجة لما يصل 500000 مقدم رعاية بحلول 2035. والطلب المتزايد على العاملين في مجال التمريض يتطلب إيجاد حلول جديدة لمرافق الرعاية الصحية والتمريض. ونتيجة لذلك، تزداد فرص هجرة العاملين في مجال التمريض من دول أخرى إلى ألمانيا.

ماذا يعني هذا للعاملين في مجال التمريض الذي يريدون العمل في ألمانيا؟

إن النقص في العاملين المهرة سيُشجع المزيد من أصحاب الأعمال في المجال المهني الواسع للرعاية الصحية والتمريض على توظيف ممرضين من خارج البلاد. ومن أجل ضمان استمرار تقديم المستشفيات ومرافق الرعاية للرعاية في المستقبل، تكتسب مهارات العاملين في مجال التمريض المتنقلين للعمل في ألمانيا أهمية كبرى. ويمكن أن تكون هجرة العمالة خيارًا واعدًا للعاملين في مجال التمريض وتوفر فرصًا للتطور الوظيفي. ولكنها أيضًا عملية طويلة تستلزم تخطيطًا واعيًا والتفكير فيها بدقة.

وبعد بحث دقيق، يمكنك أن تقرر بنفسك ما إذا كنت تريد العمل في مجال التمريض في ألمانيا في المستقبل. والاطلاع الجيد والإحاطة بقدر كافٍ من المعلومات قبل السفر إلى ألمانيا من شأنه توقي التأخيرات وتجنب المعوقات. وثمة عوامل عدة تؤدي دورًا مهمًا في اختيار مكان العمل المستقبلي، ومنها مثلاً حالة سوق العمل وفرص التطور المهني للعاملين في مجال التمريض في هذه المنطقة.

ويضم هذا الكتيب معلومات مفصلة عن ظروف العمل في مجال التمريض في ألمانيا. وتعرض الصفحات التالية نظرة عامة أولية على الخيارات المتاحة للعاملين في مجال التمريض الراغبين في العمل في ألمانيا. كذلك يجري مناقشة السمات الخاصة للعاملين في مجال التمريض في ألمانيا، بالإضافة إلى إجراءات وعمليات هجرة العمالة التي سيتعين عليك التعامل معها. ويضم الكتيب معلومات عن الوصول إلى ألمانيا والعيش فيها ونصائح مفيدة وروابط إضافية.

ويمكنك أن تتعامل مع هذا الكتيب بوصفه مقدمة لعمليات البحث الإضافية التي يجب عليك إجرائها. ولكن يُرجى عدم الاعتماد على أوصاف أو وعود مبسطة أو عامة. وكلما زادت المعلومات التي تحصل عليها من مصادر أخرى موثوقة، ستصبح أكثر استعدادًا للعيش في ألمانيا والعمل بها.

تمتع باستكشاف الإمكانيات المتاحة لك للعمل في مجال التمريض في ألمانيا!

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا: 

يمكنك معرفة حالة سوق العمل في مجال التمريض في ألمانيا من الموقع الإلكتروني لوكالة التوظيف الفيدرالية statistik.arbeitsagentur.de ("Bundesagentur für Arbeit")



2. معلومات عن المجال الوظيفي: الرعاية الصحية في ألمانيا

2.1 بيانات عمل العاملين في مجال التمريض في ألمانيا



تختلف طريقة ممارسة مهنة التمريض من مكان لآخر في جميع أنحاء العالم. وتختلف بيئة ممارسة النشاط وبيئة عمل العاملين في مجال التمريض في شتى أنحاء العالم، ومثال ذلك توجد أيضًا بعض العناصر المميزة في ألمانيا. ويقدم الفصل فكرة أولية عما قد يعنيه هذا لك. وستتعرف أيضًا على أساسيات العمل في مجال التمريض في ألمانيا.

في ما يلي ما يجب معرفته:

- يجب أن تعرف مقدمًا أن اختصاصيي الرعاية الصحية في ألمانيا يعملون في بيئات مختلفة:
- الرعاية المكثفة للمرضى في القسم الداخلي (كما هو الحال مثلًا في المستشفيات)
- الرعاية الطويلة الأجل المقدمة للمرضى في الأقسام الداخلية (مثل ذلك مرافق الرعاية الطويلة الأجل)
- رعاية مرضى العيادات الخارجية (مثل الرعاية الخاصة للمرضى في المنزل)
- إعادة التأهيل الطبي (للمرضى في القسم الداخلي/مرضى العيادات الخارجية)
- الرعاية التلطيفية (للمرضى في القسم الداخلي ومرضى العيادات الخارجية)

لا توجد في ألمانيا مرافق رعاية أولية تشهد تعاونًا وثيقًا بين العاملين في مجال التمريض والأطباء وغيرهم من اختصاصيي الرعاية الصحية باعتبارهم نقطة تواصل أولى، بل عادة ما يكون الممارس العام هو نقطة التواصل الأولى. ومن ناحية أخرى، لا يجري توظيف العاملين في مجال التمريض في الرعاية الأولية إلا في حالات استثنائية. أما المجالات الرئيسية لعمل العاملين في مجال التمريض فهي الأساس العمل في المستشفيات ومرافق الرعاية الطويلة الأجل للمرضى في القسم الداخلي أو خدمات رعاية مرضى العيادات الخارجية.

وتمتد عنصر مميز آخر في ألمانيا ألا وهو الفصل بين الرعاية المكثفة للمصابين بالأمراض والرضوح والرعاية طويلة الأجل للأشخاص الذين يحتاجون إلى رعاية دائمة. وهذه الخصائص تؤدي إلى فروق في المجال المستقبلي لعملك، وروتين المهام اليومية للعاملين في مجال التمريض، وتعاونك مع مختلف مهن الرعاية الصحية الأخرى. ويتناول الفصل 2.4 هذه الفروق بالتفصيل.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يمكن العثور على مزيد من المعلومات عن مهن الرعاية الصحية في ألمانيا في بوابة المعلومات التابعة للحكومة الفيدرالية:

[Make it in Germany](#)

أعدت شبكة الإدماج من خلال التأهيل (Integration through Qualification) (شبكة IQ) ملفًا يتضمن جميع جوانب الرعاية الصحية في ألمانيا.



2. معلومات عن المجال الوظيفي: الرعاية الصحية في ألمانيا

2.2 مهن التمريض في ألمانيا - المؤهلات المهنية والمسارات التعليمية

في ما يلي ما يجب معرفته:

لفترة طويلة، انطوت مهن التمريض في ألمانيا على تدريب مهني بحت. ولا يزال التأهيل المهني هو الشكل الغالب للتدريب حتى اليوم. فمن بين جميع العاملين في مجال التمريض في ألمانيا، فإن واحد إلى اثنين بالمائة فقط حاصلين على شهادة في التمريض¹. منذ عام 2020، كان هناك مؤهل مهني موحد مطلوب للحصول على لقب ممرض أو ممرضة "Pflegefachmann"/"Pflegefachfrau". وينظم قانون مهن التمريض (PfIBG) هذه المهنة. وهذا التأهيل المهني يشمل مهارات شاملة في مجال التمريض. وتهدف الكفاءات المكتسبة هنا إلى تمكين العاملين في مجال التمريض من رعاية الأشخاص من مختلف الفئات العمرية في مجالات الرعاية الصحية المختلفة.

ومن ثمّ، فإن مصطلح "Pflegefachmann"/"Pflegefachfrau" يحل محل الألقاب المهنية الثلاثة السابقة مع التركيز على الفئات العمرية المختلفة:

"ممرض شؤون صحية وطب أطفال" و "ممرض شؤون صحية وتمريض" و "ممرض طب الشيخوخة".

في الوقت نفسه، أُتيحت إمكانية الحصول على دورة دراسية للعمل في مجال التمريض ("Pflegefachmann"/"Pflegefachfrau") في جميع أنحاء ألمانيا، بعد أن كان ذلك متاحًا في السابق من خلال مواقع نموذجية فردية فقط. ومنذ عام 2020، صار بإمكان العاملين في مجال التمريض الحصول على درجة البكالوريوس في التمريض ("Pflegefachfrau"/"Pflegefachmann") من خلال ما يسمى بالدورة الدراسية التأهيلية الأولية. ويتوقع تخرج أول دفعة خريجين في عام 2023.

أما المشتغلين بمهن التمريض مثل الممرض الممارس المتقدم الحاصلين على درجة الماجستير (على سبيل المثال: ممرض الصحة المجتمعية واختصاصيي التمريض السريريين والممرضين الممارسين) فليسوا سوى قلة قليلة موزعين توزيعًا عشوائيًا. والأمثلة القليلة على ذلك موجودة في الرعاية المكثفة للمرضى في الأقسام الداخلية - خصوصًا في المستشفيات الجامعية. أما على مستوى الرعاية الأولية، ينشط العاملون في مجال التمريض فقط في إطار المشاريع النموذجية (راجع الفصل 2.5).

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن تدريب التمريض في ألمانيا هنا، على سبيل المثال:
www.pflegeausbildung.net

ويمكن العثور على معلومات أكثر بشأن الدورات التأهيلية الأولية للعمل في مجال التمريض ("Pflegefachmann"/"Pflegefachfrau") في ألمانيا:
<https://www.pflegeausbildung.net/alles-zur-ausbildung>

¹ Meng, Peters & Dorin (2022): تحليلات أولية للجنة التمريض التابعة للمعهد الفيدرالي للتعليم المهني (BIBB): نظرة عامة محدثة على برامج درجة التمريض المؤدية إلى المؤهلات المهنية. المعهد الفيدرالي للتعليم المهني (BIBB)، بون. تم الاطلاع في: <https://datapool-bibb.bibb.de/htmlpages/780291.html>



2. معلومات عن المجال الوظيفي: الرعاية الصحية في ألمانيا

2.3 مهام العاملين في مجال التمريض

تختلف مجالات نشاط ومسؤولية العاملين في مجال التمريض في ما يخص الرعاية على المستوى الدولي. في ما يتعلق بتعليم التمريض المهني السائد في ألمانيا، فإنه يختلف اختلافاً كبيراً عن الأنظمة الصحية الأخرى التي يعمل فيها اختصاصيو التمريض.

في ما يلي ما يجب معرفته:

يتولى العاملون في مجال التمريض الاهتمام بالأشخاص والاعتناء بهم في كل مرحلة من مراحل الحياة. وتشمل المهام المنوطة بهم مجموعة كبيرة من أنشطة التمريض. وتضم المهام (بناء على هدف التدريب):

- تقييم وتحديد احتياجات الرعاية الفردية وتخطيط الرعاية،
- تنظيم وتصميم وضبط عملية الرعاية،
- أداء الرعاية وتوثيق التدابير المتخذة،
- تحليل وتقييم وتأمين وتطوير جودة الرعاية،
- تقييم الاحتياجات واتخاذ التدابير الوقائية وتعزيز الصحة،
- الاستشارة والتوجيه والدعم للأشخاص الذين يحتاجون إلى رعاية في تعاملاتهم الفردية مع الصحة والمرض والعيش المستقل ومهارات الحياة اليومية مع مقدمي الرعاية الاجتماعية،
- الحفاظ على قدرات الأفراد واستعادتها وتعزيزها وتنشيطها وتثبيتها كجزء من مفاهيم إعادة التأهيل وفي حالات القصور الإدراكي،
- بدء التدابير الفورية لإنقاذ الحياة إلى حين وصول الطبيب وتنفيذ التدابير في حالات الأزمات والكوارث.

ومع ذلك، قد لا يُسمح في ألمانيا للممرض بممارسة أنشطة سبق له ممارستها بشكل مستقل.

إن أنشطة التمريض الأساسية في المستشفيات ومرافق الرعاية الألمانية وفهم الرعاية التمريضية تحظى بأولوية عالية. لذلك، لا يقتصر تنفيذ الأنشطة التالية على مساعدي التمريض أو الأقارب، ولكنها تظل أيضاً - إلى حد كبير إلى - ضمن مسؤولية اختصاصي التمريض:

- النظافة الشخصية
- التغذية
- إمكانية الحركة
- التدابير الوقائية (الوقاية الطبية)
- تعزيز الاستقلالية

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يمكنك العثور على معلومات إضافية عن هذا الموضوع هنا، على سبيل المثال:

وصف موجز لواجبات العاملين في مجال التمريض من وكالة التوظيف الفيدرالية ("Bundesagentur für Arbeit")
berufenet.arbeitsagentur.de

وصف موجز للعاملين في مجال تمريض الأطفال من وكالة التوظيف الفيدرالية ("Bundesagentur für Arbeit")
berufenet.arbeitsagentur.de



2. معلومات عن المجال الوظيفي: الرعاية الصحية في ألمانيا

2.4 المهام اليومية للتمريض في مؤسسات الرعاية الصحية والتمريض في ألمانيا

لا تنتهي الاختلافات عند مهارات التمريض ومهامه، بل إن روتين التمريض اليومي للعاملين في مجال التمريض يختلف أيضًا من مكان لآخر على مستوى العالم، ووجود هيكليات وعمليات مختلفة في الجناح ومعايير وبروتوكولات متباينة للتمريض أو نظم تعاون بين المتخصصين في عدة مجالات قد يسبب حالة من عدم اليقين والانزعاج في البداية.

ولكن القسم التالي يقدم رؤى بشأن الميزات الخاصة المحتملة.

في ما يلي ما يجب معرفته:

يتميز مجال "الرعاية" بمكانة فريدة في ألمانيا. ولقد وضعت كل منشأة هياكلها وإجراءاتها العامة والروتينية الخاصة لضمان تقديم أفضل رعاية ممكنة وفقًا لظروفها الخاصة. وعلاوة على ذلك، يختلف روتين المهام اليومية للعاملين في مجال التمريض اختلافًا كبيرًا باختلاف الأقسام المتخصصة والمؤسسات وبيئات العمل. بالإضافة إلى ذلك، توجد اختلافات إقليمية متنوعة ولوائح خاصة بكل ولاية. ومع ذلك، يمكن تحديد الهياكل المتداخلة التي غالبًا ما تختلف عن روتين التمريض اليومي في الدول الأخرى.

الاختلافات بين الرعاية طويلة الأجل في المستشفى وتلك المقدمة للمرضى في الأقسام الداخلية من منظور التمريض:

لتمريض اليومي في المستشفيات موجه نحو الرعاية المكثفة للأمراض أو الوعكات الصحية أو الإصابات التي يتعرض لها الأشخاص من جميع الأعمار. يعمل العاملون في مجال التمريض في رعاية المرضى مباشرة في الأجنحة أو في الأماكن الوظيفية، مثل غرفة العمليات أو غرفة الطوارئ. لعلاج المرضى، يعمل العاملون في مجال التمريض يوميًا مع الأطباء وأحيانًا مع المتخصصين الصحيين الآخرين.

وفي المقابل، فإن الرعاية طويلة الأجل للمرضى في الأقسام الداخلية توفر بدورها الرعاية للأشخاص الذين لم يعودوا قادرين على تسيير حياتهم اليومية بأنفسهم. يتعلق ذلك بالأشخاص الذين يعانون من إعاقات جسدية أو معرفية طويلة الأجل، مثل المصابين بأمراض مرتبطة بالخرف أو أمراض متعددة. وعادة ما يجري حجزهم في هذه المؤسسات لفترة زمنية طويلة للعلاج، لذا يُشار إلى الأشخاص الذين يجري رعايتهم أيضًا باسم "المقيمين". وتهدف الرعاية اليومية إلى الحفاظ على استقلالية المعيشة ودعمها. ويجري التعاون مع الأطباء في حالات الضرورة الطبية فقط. وهؤلاء في الأساس ممارسون عموميون ومتخصصون في العيادات الخارجية. وهذه المؤسسات عادة لا توظف أطباء خاصين بها. وبالمقابل، يتوجه المقيمون في هذه المنشآت إلى المستشفيات متى تطلب الأمر خضوعهم لتدخلات طبية أكثر تعقيدًا.

وفي كلا البيئتين المتخصصتين، يتولى مساعدو التمريض والمتدربون والزلاء في مهن الرعاية والمهن المساعدة، فضلًا عن المتطوعين، تقديم الرعاية. ومن ناحية أخرى، يكون الدعم من الأقارب أقل شيوعًا. عادة ما يقوم الأقارب بزيارات منتظمة لهذه المنشآت وأحيانًا يمارسون أنشطة التمريض في أثناء مكوثهم.

تقسيم العمل في رعاية المرضى

قد يختلف تقسيم العمل عن تجربتك في مجال التمريض: والقاعدة العامة أن يتولى كل ممرض مهام الرعاية نفسها. والرعاية الوظيفية وفق تقسيم ثابت للمهام أمر نادر الحدوث. يتحمل كل ممرض المسؤولية نفسها عن الرعاية. وعلى خلاف الممرض الخبير، لا يشارك مدير الجناح دائمًا في رعاية المرضى، فدوره تنسيقي في المقام الأول؛ فهو مثلاً يتولى وضع الجداول الزمنية.



2. معلومات عن المجال الوظيفي: الرعاية الصحية في ألمانيا

ساعات العمل:

لكل مؤسسة نماذج مختلفة لأوقات العمل. وبالنسبة إلى أوقات العمل، يعمل غالبية العاملين في مجال التمريض في ألمانيا بدوام جزئي بحلول فردية جزئية. ومع ذلك، غالبًا ما يعمل التمريض في ألمانيا ضمن نموذج ثلاثي المناوبات: في معظم الحالات، توجد مناوبات مبكرة ومتأخرة ولييلية، بالإضافة إلى مناوبات وسيطة إضافية.

2.5 فرص التطور المهني في مجال التمريض في ألمانيا

الهجرة إلى ألمانيا للعمل في مجال التمريض توفر فرصًا وظيفية مختلفة. وتوجد العديد من الفرص للتعليم والتدريب المستمرين في مجال التمريض في ألمانيا.

في ما يلي ما يجب معرفته:

المزيد من فرص التدريب والتعليم المستمرين
إذا عملت في مجال التمريض في ألمانيا (راجع الفصل 3.3)، فستتوفر لك مجموعة كبيرة من دورات التدريب والتعليم المستمرين لزيادة مهاراتك في مجال التمريض.

إذا كنت ترغب في العمل في العناية المركزة أو في غرفة العمليات مثلاً، فإنه من الممكن مواصلة التدريب المتخصص في مجالات العناية المركزة والتخدير أو طب الأورام.

والفرص الإضافية للتطور المهني تشمل المزيد من التدريب والتعليم المستمرين في حركية الجسم أو العناية بالجروح. أفصح عن رغباتك إلى صاحب العمل (المستقبلي) كي تستوضح فرص التدريب الحالية في مرحلة مبكرة.

وبالمقارنة بالدورات الدراسية للتأهيل للعمل في مجال التمريض، فإن الدورات التدريبية الإدارية منتشرة جدًا في ألمانيا. وهي عادة ما تعتمد على التدريب المهني مثل "Gesundheits- und Krankenpfleger/-in" أو "Pflegefachmann" / "Pflegefachfrau".

إذا كنت مهتمًا بمواصلة دراستك في ألمانيا، فعليك الاستفسار مسبقًا عما إذا كنت مستوفيًا لكل المتطلبات الأساسية للالتحاق بدورة دراسية. فربما تكون مؤهلاتك المهنية (بما فيها بكالوريوس العلوم في التمريض) لا تؤهلك للتسجيل في برنامج درجة الماجستير. ويعتمد ذلك على الاعتراف بمؤهلاتك المهنية في ألمانيا. يمكنك العثور على معلومات إضافية في الفصل 3.3.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يمكنك العثور على نظرة عامة عن الخيارات المتاحة لك هنا، على سبيل المثال:

فرص لمزيد من التدريب والتعليم المستمر من وكالة التوظيف الفيدرالية ("Bundesagentur für Arbeit"):
berufenet.arbeitsagentur.de

معلومات بشأن المؤهلات وفرص المزيد من التدريب لمقدم الرعاية في ألمانيا:
www.pflegestudium.de وكذلك www.pflegeausbildung.net



2. معلومات عن المجال الوظيفي: الرعاية الصحية في ألمانيا

2.6 الروابط المهنية والتجارية

👉 في ما يلي ما يجب معرفته:

الرابطة المهنية هي تمثيل حر ومستقل للمصالح. وأعضاء الرابطة المهنية يشغلون المهنة نفسها أو مهنة ذات صلة. بمساعدة الرابطة، يمكن الجمع بين مصالح مجموعة مهنية ومن السهل التأكيد على مطالب الأعضاء أمام أصحاب العمل أو الجمهور.

ويمتاز قطاع الرعاية الصحية على وجه الخصوص بالتعاون المهني مع متخصصي الرعاية الصحية الآخرين. التمثيل الإلزامي لمصالح العاملين في مجال التمريض يمكن أن يساعد في تأكيد مصالحهم ضد اختصاصيي الرعاية الصحية الآخرين ويسهم في زيادة احترافية الرعاية.

ومصالح العاملين في مجال التمريض الموظفين من الدول الأخرى مهمة أيضًا لهذه الرابطة المهنية. ومن أجل توحيد هؤلاء العاملين والدفاع عن حقوقهم، يتحد بعض العاملين في مجال التمريض الموظفين من الدول الأخرى في ألمانيا.

ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد إلزام في ألمانيا بعضوية رابطة مهنية ما. نتيجة لذلك، فإنه ليس بالضرورة أن ينضم جميع العاملين في مجال التمريض في ألمانيا إلى روابط لأغراض السياسة المهنية. ولا يوجد أيضًا سجل مهني للعاملين في مجال التمريض المسجلين في ألمانيا.

والروابط المهنية ملتزمة بمستقبل أفضل لمهنة التمريض، ولذا وضعت الأولويات التالية:

- تكيف تدريب مقدمي الرعاية وفق المتطلبات الحالية وتقديم مزيد من التدريب،
- جعل التمريض أكثر جاذبية كمجال دراسي بهدف تحقيق المساواة مع الأطباء والارتقاء بمهنة التمريض،
- التواصل بين الأجيال، وتحسينه من خلال تعاون أوثق وأشد بين جميع أطراف الرعاية الصحية والمرضى ومقدمي الرعاية
- ضمان ظروف العمل المستدامة من خلال تحسين التكامل والرقمنة.

📍 يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يوجد في ألمانيا عدد كبير من الروابط المهنية لقطاع التمريض. يمكن العثور على بعض الروابط المهنية المختارة لمهن التمريض هنا:

مجلس التمريض الألماني
www.deutscher-pflegerat.de

الرابطة المهنية الألمانية لمهن التمريض
www.dbfk.de

الجمعية الألمانية للتمريض التخصصي والخدمات الوظيفية
www.dgf-online.de

الرابطة المهنية الألمانية لتمريض الشيوخ
www.dbva.de

رابطة التمريض التابعة للصليب الأحمر الألماني
www.rotkreuzschwester.de



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

3.1 مسارات الهجرة الاقتصادية: التعيين والتوظيف

هجرة العمالة إلى ألمانيا عملية تتطلب التخطيط الجيد وتنطوي على عقبات بيروقراطية. يعرض الفصل التالي نظرة عامة على الخطوات والإجراءات المطلوب اتباعها. ويبدأ بالخطوات الأولى في بلدك الأصلي ويمتد إلى تصريح العمل في مجال التمريض في ألمانيا.



في ما يلي ما يجب معرفته:

على إثر النقص المتزايد في العاملين المهرة، يسعى عددٌ متزايد من شركات الرعاية الصحية والتمريض في ألمانيا إلى توظيف ممرضين من جميع أنحاء العالم. وثمة طرق عدة أمام الشركات لهذا الأمر: يجري التمييز بين التوظيف الذي تنظمه الدولة والتوظيف في القطاع الخاص.

التوظيف الذي تنظمه الدولة

يمكن للوكالة المركزية الدولية والتوظيف التخصصي ("**Zentrale Auslands- und Fachvermittlung** (ZAV)) التابعة لوكالة التوظيف الفيدرالية التواصل مع العاملين في مجال التمريض ذوي المؤهلات المهنية المكتسبة في الخارج، حتى قبل حصولهم على معادلة المؤهل المهني المكتسب في الخارج مع إنشاء مهنة مرجعية. هذه اتفاقيات ثنائية محددة بين الدول تهدف إلى تكثيف التعاون الحكومي الدولي.

كما تم استخدام ترتيبات الوساطة هذه، على سبيل المثال في سياق مشروع **Triple Win**. ومنذ عام 2013، نظمت الجمعية الألمانية للتعاون الدولي ("**Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit** (GIZ)) ووكالة **ZAV** عملية توظيف وإعداد ودمج اختصاصيي التمريض الموظفين من الدول الأخرى في عملية شاملة. وضمت مواقع مشروع **Triple Win** في البوسنة والهرسك والفلبين وتونس وإندونيسيا وكيرالا (الهند) ومواقع أخرى.

التوظيف في القطاع الخاص

بالإضافة إلى التوظيف الذي تنظمه الدولة، فإن شركات الرعاية الصحية والتمريض الألمانية لديها أيضًا خيار تعيين ممرضين بشكل مستقل من دول أخرى وجذبهم للهجرة للعمل في ألمانيا. ويمكن لهذه الشركات إما تنظيم عملية التوظيف هذه بنفسها أو الاستعانة بوكالة وكالة توظيف لتولي عملية التوظيف، جزئيًا أو كليًا. لذلك بدأت شركات العناية والرعاية الصحية أو وكالات التوظيف في الاهتمام بالمؤهلين أمثالك على نحو متزايد. وربما تكون هذه الجهات تواصلت معك بالفعل أو تكون قد سمعت عن تقارير أخرى عن تجارب الأشخاص في مجالك.

بالإضافة إلى ذلك، لديك أيضًا فرصة تنفيذ إجراءات الهجرة والاعتراف بمؤهلاتك المهنية والبدء في البحث عن صاحب عمل مستقبلي في ألمانيا بنفسك. يقدم لك المكتب الفيدرالي للهجرة واللاجئين ("**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (BAMF)) الدعم في العثور على شركة رعاية صحية وتمريض مناسبة في ألمانيا [عبر خط المساعدة في العمل والعيش في ألمانيا](#). يوضح القسم التالي (الفصول 3.2 إلى 3.4) مزيد من التفصيل الخطوات الإجرائية التي عليك اتباعها لدخول ألمانيا والحصول على الاعتراف بالمؤهلات المهنية.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

تُمكنك معرفة المزيد من المعلومات عن الخيارات المطروحة لك بشأن الهجرة للعمل على الموقع الإلكتروني للمكتب الفيدرالي للهجرة واللاجئين:

www.bamf.de والموقع الإلكتروني "Make it in Germany": www.make-it-in-germany.de



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

3.2 إجراءات وعملية الهجرة للعمل الخاصة بك: احتمالات دخول ألمانيا

لكي يدخل العاملون في مجال التمريض الموظفين من خارج البلاد إلى ألمانيا، يجب عليهم الحصول على تأشيرة قائمة على تصريح إقامة. لذا يجري منحك هذا التصريح لغرض إقامتك. عند الرغبة في مواصلة النشاط المهني بالعمل في مجال التمريض في ألمانيا، فعادة ما يكون ذلك بمثابة "الإقامة لغرض العمل المربح" وفقاً للمادة 18 من قانون الإقامة (AufenthG).

ومع ذلك، قبل التمكن من العمل في مجال التمريض في ألمانيا، من الضروري الخضوع لإجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية (راجع الفصل 3.3). إذا لم يجر الاعتراف بمؤهلات التمريض لديك على الفور، فستدخل أولاً في مرحلة للمشاركة في إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية. لهذا الغرض، سيجري إصدار تصريح إقامة مؤقتة لك لغرض الاعتراف بالمؤهلات المهنية وفقاً للمادة 16د من قانون الإقامة (AufenthG).

في ما يلي ما يجب معرفته:

فتح قانون هجرة العاملين المهرة ((FEG) "Fachkräfteeinwanderungsgesetz") إمكانية تسريع إجراءات دخول العاملين في مجال التمريض المعيّنين دولياً إلى ألمانيا. ويجري تنظيم هذا الأمر وفق المادة 81أ من قانون الإقامة (AufenthG). ألدك عرض عمل محدد؟ في هذه الحالة، يمكن لأصحاب العمل التقدم بطلب "إجراء مُعجل للعاملين المهرة" مقابل دفع رسوم.

الإجراء المُعجل للعاملين المهرة:

بحسب الإجراء العمل المؤهل المسرع، وفق القسم 81أ، والقسمين 18 و 16د من قانون الإقامة الألماني (AufenthG)، تؤدي مكتب الهجرة دوراً رئيسياً بالتعاون مع صاحب العمل. وكلاهما مسؤولان عن تنسيق وتجميع كل إجراءات التقديم، وتمثل سلطة الهجرة المعنية (المركزية) نقطة الاتصال المركزية في الإجراء. بالإضافة إلى ذلك، تتولى سلطة الهجرة أيضاً فحص جميع المتطلبات السارية وبدء إجراءات الاعتراف بالمؤهلات المهنية المعنية وإصدار تصريح العمل والتأشيرة. تكون السلطات المعنية مقيدة بفترات زمنية قصيرة نسبياً طوال الإجراء. بشكل عام، لا تستغرق الإجراءات المُعجلة للعاملين المهرة عادة أكثر من أربعة أشهر. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن السلطات لن تكون ملتزمة بهذه المواعيد النهائية إلا في حالة توفر جميع المستندات اللازمة.

على سبيل المثال، يجري توضيح المواعيد النهائية المحددة في الإجراء بشكل تفصيلي في صفحات [Make it in Germany](#).

وكبديل عن الإجراء المُعجل للعاملين المهرة، توجد ثلاثة خيارات أخرى بديلة لدخول ألمانيا:

- (1) "إجراء الدخول النظامي" وفق المادة 18 أو المادة 16د من قانون الإقامة (AufenthG) أو
- (2) الدخول كجزء من شراكة الاعتراف بالمؤهلات المهنية (من مارس 2024) أو
- (3) الدخول على أساس اتفاقية وساطة لوكالة التوظيف الفيدرالية وفقاً للمادة 16د الفقرة 4 من قانون الإقامة (AufenthG) في إطار التوظيف الذي تنظمه الدولة (راجع الفصل 3.1).

"إجراء الدخول النظامي" وفق المادة 18 أو المادة 16د من قانون الإقامة (1)

وبخلاف الإجراء المُعجل للعاملين المهرة، لا تُقدم الطلبات في إجراء الدخول العادي سلطة الهجرة (المركزية) في شكل مُجمع، بل تُقدمها أنت بمعرفتك، بصفتك من العاملين المهرة، إلى السفارة الألمانية في بلدك الأم. المواعيد النهائية المفروضة على السلطات المعنية أطول بكثير. لذلك يجب الشروع في إجراءات الاعتراف بالمؤهلات المهنية والإقامة بشكل منفصل عن بعضهما لدى السلطة المعنية ذات الصلة. بصفتك عاملاً مؤهلاً في مجال التمريض بالخارج، يمكنك تقديم طلب الاعتراف بالمؤهلات المهنية إلى هيئة الاعتراف بالمؤهلات المهنية المحلية لديك قبل دخول ألمانيا (للمزيد من المعلومات، راجع الفصل 3.3). وتحدد نتيجة إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية مسألة إصدار تصريح الإقامة والتأشيرة.



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

(أ) دخول ألمانيا لغرض الاعتراف بالمؤهلات المهنية وفقاً للمادة 16د من قانون الإقامة

في حالة الحصول على اعتراف جزئي بمؤهلاتك المهنية كجزء من إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية، يجب التقدم بطلب للحصول على تأشيرة دخول وفقاً للمادة 16د من قانون الإقامة (AufenthG) لدى هيئة التمثيل الأجنبي الألمانية في بلدك الأم (السفارة الألمانية أو القنصلية الألمانية العامة).

بمجرد وصولك إلى ألمانيا، يجب تقديم طلب للحصول على تصريح إقامة وفقاً للمادة 16د (3) من قانون الإقامة (AufenthG) إلى سلطة الهجرة المحلية في ألمانيا بناءً على تأشيرة الدخول لديك.

(ب) دخول ألمانيا لغرض العمل المريح وفقاً للمادة 18 من قانون الإقامة

في حالة الحصول على اعتراف كامل بمؤهلاتك المهنية كجزء من إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية وكنت تستوفي المتطلبات اللغوية (راجع الفصل 3.5)، يمكنك التقدم بطلب للحصول على تأشيرة دخول وفقاً للمادة 18 من قانون الإقامة (AufenthG) لدى هيئة التمثيل الأجنبي الألمانية في بلدك (السفارة الألمانية أو القنصلية الألمانية العامة).

بمجرد وصولك إلى ألمانيا، يجب تقديم طلب للحصول على تصريح إقامة وفقاً للمادة 18 من قانون الإقامة (AufenthG) إلى سلطة الهجرة المحلية في ألمانيا بناءً على تأشيرة الدخول لديك.

وتجدر الإشارة أيضاً أنه في أثناء إجراءات الدخول العادية يجب أن يكون لديك بالفعل عرض عمل قائم من صاحب العمل المحتمل في ألمانيا قبل دخول الدولة. كقاعدة عامة، لا يشترط توفير عقد عمل ثابت.

يمكنك أيضاً العثور على معلومات أكثر تفصيلاً والمتطلبات الأساسية والمواعيد النهائية الأخرى في الإجراءات العادية على صفحات [Make it in Germany](#).

الدخول كجزء من شراكة الاعتراف بالمؤهلات المهنية (2)

بدءاً من مارس 2024، ستتيح "شراكة الاعتراف بالمؤهلات المهنية" لك الحصول على تصريح إقامة لممارسة مهنة التمريض ولأجل مباشرة إجراءات الاعتراف بعد الدخول فقط، دون الحاجة إلى قرار معادلة جزئي. ومنح التأشيرة مرتبط بالالتزام بينك وصاحب العمل المستقبلي بالتقديم على الاعتراف بالمؤهلات المهنية بعد دخول البلد والمتابعة النشطة لهذا الإجراء.

الدخول على أساس اتفاقيات الوساطة مع وكالة فيدرالية (3)

كانت توجد إمكانية أيضاً لدخول ألمانيا في إطار اتفاقيات وساطة لوكالة التوظيف الفيدرالية مع خدمات التوظيف في دول منشأ معينة. هذا الخيار منصوص عليه قانونياً في المادة 16د الفقرة 4 من قانون الإقامة (AufenthG). لا تتطلب التأشيرة الصادرة لدخول ألمانيا إكمال إجراءات الاعتراف بالمؤهلات المهنية الفردية. ويختلف ذلك عن الإجراءات المذكورة أعلاه.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

للمزيد من المعلومات عن الإجراءات المُعجل للعاملين المهرة، يُرجى زيارة الصفحة الرئيسية لموقع [Make it in Germany](#).

[خط المساعدة في العمل والعيش في ألمانيا](#) يساعد أيضاً المكتب الفيدرالي للهجرة واللاجئين (BAMF) ("Bundesamt für Migration und Flüchtlinge") في إجراءات الدخول العادية.

يمكن العثور على معلومات مفصلة عن شبكة IQ لدخول ألمانيا في إطار اتفاقيات الوساطة هنا: [الإصدار الألماني](#) أو [الإصدار الإنجليزي](#).



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

3.3 إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية

مهنة التمريض للعاملين في مجال التمريض ("Pflegefachfrau"/"Pflegefachmann") هي "مهنة منظمة"، مما يعني أن التعليم والتدريب تحدده الدولة. لكي تتمكن من العمل في مجال التمريض في ألمانيا، يجب الحصول على تصريح حكومي لاستخدام اللقب المهني الألماني للممرضين ("Pflegefachfrau"/"Pflegefachmann"). للحصول على هذا التصريح، يجب على العاملين في مجال التمريض الموظفين من الدول الأخرى استيفاء شرطين:

(1) معادلة مؤهل التمريض مع مؤهل التمريض الألماني (= الاعتراف بالمؤهلات المهنية) و

(2) المهارات اللغوية المطلوبة لممارسة المهنة (راجع الفصل 3.5).

فقط عند استيفاء كلا الشرطين (1 و 2) يُمنح العاملون في مجال التمريض الموظفين من خارج البلاد تصريح باستخدام اللقب المهني "Pflegefachmann" / "Pflegefachfrau" (المعروف باسم تصريح الممارسة المهنية).

في ما يلي ما يجب معرفته:

مراحل الحصول على رخصة مهنية - طلب الحصول على الاعتراف بمعادلة مؤهل التمريض الذي حصلت عليه في الخارج

ثمة طريقتان لذلك:

(أ) كما هو موضح في الفصل 3.2، يُنصح بالتقدم بطلب الاعتراف بمعادلة مؤهل التمريض الذي حصلت عليه في الخارج قبل دخولك إلى ألمانيا. يتم تقديم الطلب إلى السلطة المعنية المحلية للاعتراف بالمؤهلات المهنية في مكان عملك المستقبلي في ألمانيا. في الإجراء المُعجل، يتم بدء إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية تلقائيًا وإرساله من قبل سلطة الهجرة إلى السلطة المعنية. عندما تُقدم طلبًا، عليك توخي الحذر عند تحديد مهنة مرجعية. يتعلق ذلك بالمعادلة الألمانية لمؤهلات التمريض التي حصلت عليها في الخارج: كقاعدة عامة، هذا هو التدريب المهني الألماني للحصول على لقب ممرض أو ممرضة "Pflegefachmann"/"Pflegefachfrau" وفقًا لقانون مهن التمريض (PflBG).

حتى عام 2024، قد تكون المهنة المرجعية للملف المهني القديم لـ "Gesundheits- und Krankenpfleger/in" ممكنة أيضًا.

(ب) الدخول والتوظيف في إطار شراكة اعتراف بالمؤهلات المهنية (ما يُسمى تصريح إقامة للتوظيف مع اعتراف مهني مصاحب): ابتداءً من مارس 2024، فإن شراكة الاعتراف بالمؤهلات المهنية ستمكنك من تنفيذ إجراء الاعتراف بالمؤهلات المهنية اللازم بالتوازي مع الوكالة التوظيف الفيدرالية (القسم 16(3)أ)، من قانون الإقامة (هـ)، فقط بعد دخولك ألمانيا. وبخلاف الخيار أ، فإنه ليس من الضروري في هذه الحالة بدء إجراء اعتراف بالمؤهلات المهنية أو أن يكون لديك قرار بشأن المعادلة الجزئية قبل دخولك البلاد. ويعتمد منح التأشيرة على التزام بينك، بصفتك مقدم رعاية، وبين صاحب العمل المستقبلي لتقديم طلب للاعتراف بالمؤهلات المهنية بعد دخول البلاد. بالإضافة إلى عقد العمل، فإن المتطلبات الأساسية لشراكة الاعتراف بالمؤهلات المهنية تتضمن وجود مؤهل مهني يتطلب على الأقل تدريبًا لمدة عامين أو درجة جامعية (يتعين الاعتراف بكل منهما من قبل البلد الذي تم فيه التدريب)، بالإضافة إلى مهارات اللغة الألمانية بمستوى A2. عادة ما يصدر التصريح لمدة عام واحد، ويمكن تمديده لمدة تصل إلى ثلاثة أعوام.



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

تحديد المعادلة

للحصول على الاعتراف بالمؤهلات المهنية، يتم فحص مستنداتك (الشهادات والدبلومات ونسخ السجلات وما إلى ذلك) أولاً من قبل السلطات المعنية في "اختبار المعادلة" ("Gleichwertigkeitsprüfung"). تتم مقارنة المحتوى النظري والعملي للمواد التعليمية التي درستها والتدريب الذي تلقينته بمحتوى المواد العلمية والتدريب في مجال التمريض في ألمانيا.

تختلف طريقة ممارسة مهنة التمريض من دولة لأخرى. كما يختلف التعليم والتدريب في هذا المجال أيضًا. لذلك ربما تكون لا تزال بحاجة إلى محتوى تدريبي معين يمثل شرطًا أساسيًا للعمل في مجال التمريض في ألمانيا.

ومع ذلك، إذا استوفيت جميع المتطلبات، فسيجري الاعتراف بمؤهلاتك المهنية. إذا كانت لديك أيضًا مهارات في اللغة الألمانية (راجع الفصل 3.5)، فستحصل على رخصة مهنية لممارسة مهنة التمريض في ألمانيا.

ومع ذلك، في كثير من الحالات، لا يزال لديك نقص في المحتوى التدريبي ويمكنك تعويضه في بداية إقامتك في ألمانيا. يجري تسجيل هذا الأمر كتابيًا عن طريق إشعار التقييم (يشار إليه أيضًا باسم "إشعار النقص"). وعند الضرورة، يحدد ذلك أيضًا المحتوى الذي لا يزال يتعين عليك تعويضه بمساعدة تدابير تعويضية.

تدابير التعويض عن الاختلافات الجوهرية للحصول على المعادلة

توجد طريقتان لتعويض النقص في المحتوى التدريبي ("النقص") عن طريق تدابير تعويضية. وينظم هذا الأمر البند 2، من الفقرة 3، من المادة 40 من قانون مهنة التمريض (PfIBG). بصفتك عاملًا في مجال التمريض حاصلًا على مؤهل مهني في الخارج، يحق لك الاختيار بين الدورة التدريبية للتكيف أو اختبار المعرفة:

الدورة التدريبية للتكيف

وفقًا للمادة 44 من قانون التدريب والاختبار لمهنة التمريض (PflAPrV)، يجري تعويض الاختلافات الموجودة في شهادتك الدراسية بشكل فردي في دورة تدريبية للتكيف. تحدد السلطة المعنية مدة ومحتوى الدورة التدريبية للتكيف. في الدورة التدريبية للتكيف، يجري تعويض الاختلافات التي تم تحديدها بطريقة مستهدفة. تتكون الدورات التدريبية للتكيف عادة من دروس متخصصة ومهام عملية. وتنتهي بمناقشة نهائية حول محتوى الدورة التدريبية. يجب الموافقة على الدورات التدريبية للتكيف من قبل السلطة المعنية ولا يجوز تقديمها إلا من قبل مدارس التمريض والمؤسسات التعليمية المعترف بها من الدولة.

اختبار المعرفة

هو اختبار حكومي وفقًا للمادة 45 من قانون التدريب والاختبار لمهنة التمريض (PflAPrV). ويتكون من جزء عملي وجزء شفهي. يتحقق اختبار المعرفة مما إذا كنت تتمتع بالمهارات اللازمة لممارسة المهنة. ويشير إلى المحتويات الأساسية للتعليم الألماني. يمكنك التحضير لاختبار المعرفة في دورات تدريبية خاصة. يمكن إعادة اختبار المعرفة مرة واحدة. ويجري تقديم الدورات التدريبية للتحضير لاختبار المعرفة في ألمانيا من قبل مؤسسات تعليمية مختلفة. وهذه الدورات التدريبية لا يحكمها القانون، لأنها ليست إلزامية.

تتضمن مفاهيم الدورة التدريبية المبتكرة بالفعل التدريب اللغوي في أثناء التدابير التعويضية (على سبيل المثال من خلال التعاون مع المتخصصين والمحاضرين اللغويين؛ من خلال الموجهين اللغويين في أثناء المهام العملية أو من خلال دورات اللغة المصاحبة). هذه المفاهيم دائمًا ما تتيح لك الفرصة لتتعرف على بيئة العمل الجديدة في أثناء الإجراءات التعويضية (مثل المهام العملية في أثناء الإجراءات التعويضية).



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

منح تصريح استخدام المسمى الوظيفي - الرخصة المهنية

ما إن يجري إتمام إجراء معادلة ضروري بنجاح في ألمانيا (=اعتراف مهني (1)) وإثبات اكتساب مهارات اللغة الألمانية الضرورية على مستوى مناسب (راجع القسم 3.5) (2)، فإنك ستلتقى تصريح باستخدام المسمى الوظيفي "Pflegefachmann" / "Pflegefachfrau".

تمكّنك هذه الرخصة المهنية من ممارسة نشاط مؤهل بصفته عاملاً في مجال التمريض في ألمانيا. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن مؤهلاتك (مثل بكالوريوس العلوم في التمريض) تعادل فعلياً التدريب المهني الألماني - فهي تعادل المسمى "Pflegefachmann"/"Pflegefachfrau". نظراً لأن مؤهل التمريض الألماني يعادل في الغالب التدريب المهني، فقد لا يحق لك الحصول على درجة ماجستير مع الاعتراف بشهادتك في ألمانيا.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

نشرت شبكة IQ ملفاً لموضوع التمريض يتضمن معلومات عامة عن الاعتراف بالمؤهلات المهنية للعاملين في مجال التمريض.

المعهد الفيدرالي للتعليم المهني ((BIBB) "Bundesinstitut für Berufsbildung"): معلومات عن الاعتراف بالمؤهلات المهنية الأجنبية في ألمانيا

الاعتراف بالمؤهلات المهنية:

بوابة معلومات الحكومة الفيدرالية حول الاعتراف بالمؤهلات المهنية الأجنبية

يمكنك معرفة كيفية الاعتراف بمؤهلاتك المهنية ومن المسؤول عن ذلك باستخدام أداة البحث عن الاعتراف بالمؤهلات المهنية (Recognition Finder). يمكنك هنا العثور على مراكز الاستشارات المجانية.

مركز الخدمة المركزية للاعتراف بالمؤهلات المهنية ((ZSBA) "Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung"):

استشارات ودعم مجانيًا في عملية الاعتراف بالمؤهلات المهنية

كجزء من مشروع ProRecognition، فإنه من المستحسن للعاملين المؤهلين في مجال التمريض في 10 دول أجنبية (بما فيها فيتنام والبرازيل وكولومبيا والبوسنة والهرسك والهند وأوكرانيا) الحصول على الاعتراف بالمؤهلات المهنية.

3.4 الهجرة اللاحقة لأفراد الأسرة

في ما يلي ما يجب معرفته:

الانتقال إلى ألمانيا قد يعني أن عليك ترك أفراد أسرتك في بلدك الأصلي في الوقت الحالي في أثناء إجراءات الاعتراف بالمؤهلات المهنية في ألمانيا. تحدث إلى صاحب العمل المستقبلي بشأن الفرص المتاحة لدعم لم شمل الأسرة (للزوجة والأطفال الصغار) لتنظيم مسألة هجرة أفراد الأسرة لاحقاً، في أسرع وقت ممكن. فعلي سبيل المثال، يمكن لأصحاب العمل مساعدتك في البحث عن المتطلبات الفعلية الخاصة بمسألة لم شمل الأسرة أو تقديم المستندات الرسمية إلى السلطات المعنية.

تحدد المادة 27 من قانون الإقامة (AufenthG) وما يليها تنظيم الأساس القانوني لمسألة لم شمل الأسرة. يمكن لم شمل الأسرة فقط في حالة وجود قسيمة زواج موثقة وأن يكون الدخل كافياً لتغطية تكاليف معيشة الأسرة كاملة.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يقدم Make-it-in-Germany إلى العاملين في مجال التمريض الموظفين من الدول الأخرى معلومات عن لم شمل الأسرة، بالإضافة إلى دليل تفصيلي.

يقدم لك المكتب الفيدرالي للهجرة واللاجئين ((BAMF) "Bundesamt für Migration und Flüchtlinge") أيضاً نظرة عامة على احتمالات لم شمل الأسرة.



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

3.5 اللغة في سياق عملية الاعتراف بالمؤهلات المهنية

كما هو موضح في الفصل 3.3، فإن الحصول على الرخصة المهنية لا يتطلب إثبات الاعتراف بمؤهلات التمريض المكتسبة في الخارج فحسب، وإنما وكذلك إثبات إجادة مستوى معين من اللغة الألمانية. ولا يحق لك ممارسة أنشطة التمريض في ألمانيا إلا بعد هذه الإثباتات.

في ما يلي ما يجب معرفته:

لإصدار تأشيرة للمشاركة في تدابير تعويضية في ألمانيا وفقًا للمادة 16د من قانون الإقامة (AufenthG)، غالبًا ما تكون مهارات اللغة الألمانية بالمستوى B1 كافية. يمكن اكتساب المزيد من المهارات اللغوية في ألمانيا.

يجري حاليًا إعادة تصميم المتطلبات اللغوية اللازمة لمنح رخصة مهنية. في بعض الولايات الفيدرالية، يجب إجراء اختبار لغوي B2 بشأن التمريض. في البداية، تم تقديم اختبار اللغة المتخصص هذا في هامبورغ، وبريمن، وميكلنبورغ-فوربومر، وشليسفيغ-هولشتاين، وسكسونيا السفلى، و**بافاريا**، وراينلاند-بالاتينات (توجد **معلومات أكثر هنا**). في الولايات الفيدرالية الأخرى، مهارات اللغة الألمانية العامة من المستوى B2 كافية حاليًا. يجب تقديم إثبات بإجادة المهارات اللغوية المطلوبة للحصول على الرخصة المهنية بصفتك عاملًا في مجال التمريض معترفًا به. تحقق مع السلطة المعنية بالاعتراف بالمؤهلات المهنية للتعرف على اللوائح الدقيقة.

يمكن تمويل المشاركة في دورات اللغة المهنية بوصفها جزءًا من عملية الاعتراف بالمؤهلات المهنية في ألمانيا، عند الضرورة، من خلال "لائحة تعزيز اللغة الألمانية المهنية" - ("Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung" (DeuFöV)) - المكتب الفيدرالي للهجرة واللاجئين (BAMF) ("Bundesamt für Migration und Flüchtlinge") مسؤول عن هذا الأمر. يمكن لأصحاب العمل دعمك في الحصول على معلومات من المكتب الفيدرالي للهجرة واللاجئين عن فرص التمويل الممكنة.

كيف يمكنني العثور على مدرسة لغات تقدم دروسًا جيدة في اللغة الألمانية خارج ألمانيا؟
يؤثر دافعك الشخصي ومعارفك السابقة وتجربتك في تعلم اللغة على نجاحك في التعلم. كما أن جودة التدريس ومواده وبيئة التعلم ومؤهلات المعلم لها نفس أهمية نجاحك في التعلم. يمكن أن تساعدك معايير مختلفة في العثور على مدرسة لغات تقدم دروسًا جيدة في اللغة الألمانية. جمع معهد جوته توصيات تفصيلية يمكن أن توفر لك **التوجيه عند اختيار مدرسة اللغات**.

العروض الرقمية

بالإضافة إلى دورات اللغة التقليدية، توجد أيضًا خدمات دعم رقمية لتحسين المهارات في اللغة الألمانية. على سبيل المثال، وفرت الخدمات المجانية التالية خصيصًا للعاملين في مجال التمريض الموظفين من الدول الأخرى:

لعبة One day German - في مجال التمريض

لعبة One day German - في مجال التمريض ("Ein Tag Deutsch in der Pflege") هي لعبة تعليمية مجانية من المستوى B1 للغة الألمانية في مهنة التمريض تتضمن تدريبات على التواصل والمفردات والتراكيب والتي يجري استخدامها مع حالات تمرير حقيقية. متاحة **في شكل إصدار على الإنترنت وفي شكل تطبيق**.

الألعاب التعليمية من معهد جوته

يحاول معهد جوته دعم اكتساب اللغة بألعاب تعلم اللغة، مثل **لعبة مهمة سرية** في المستشفى (Undercover Mission in the Hospital).

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يوجد على الموقع الإلكتروني لمركز كفاءة معدل الذكاء للغة الألمانية المهنية (IQ Competence Centre for Work-Related German Language) مجموعة من المواد الخاصة بمجال التمريض يمكن أن تساعدك في اكتساب اللغة. www.deutsch-am-arbeitsplatz.de



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

3.6 الاستعداد للتوظيف: حقوق الموظفين والتزاماتهم

لدى العاملين في مجال التمريض المعينين دوليًا حقوق وعليهم التزامات عندما يتعلق الأمر بالتوظيف الاقتصادي في مجال الرعاية الصحية في ألمانيا. يقدم القسم التالي نظرة عامة عليها. يؤدي عقد العمل المستقبلي دورًا رئيسيًا في هذا الأمر، إذ يجب مراعاة العديد من الجوانب فيه. يجب دائمًا قراءة عقد العمل بعناية والتعرف على حقوقك والتزاماتك بصفتك موظفًا في ألمانيا قبل التوقيع عليه.

في ما يلي ما يجب معرفته:

يُشكل عقد العمل الأساس القانوني لعلاقة العمل في ألمانيا. وهو يحدد حقوق الموظفين والتزاماتهم. ومن المهم أن تحصل على المعلومات التالية قبل إبرام العقد أو في أثناءه:

- أسماء الطرفين المتعاقدين (اسمك واسم الشركة)
- تاريخ بدء العقد ومدته والاتفاقية السارية
- معلومات عن فترة الاختبار، إن وجدت
- مكان العمل
- التوصيف الوظيفي (مهامك في الموقع)
- معلومات الراتب
- معلومات عن ساعات العمل (بالساعات) في الأسبوع واستحقاقات الإجازات بالأيام في كل عام
- معلومات عن فترات الإشعار بترك العمل المتفق عليها

إذا كان يجري توظيفك في ألمانيا من خارج البلاد، فإنه يتعين على وكالة التوظيف إحاطتك بهذه النقاط قبل إبرام عقد التوظيف. ويمكنك أن ترفض عرض العمل، أو التفاوض على تعديلات محددة أو بنود فردية به. وواجب الوكالة قانونًا أن يقدموا إليك هذه المعلومات. ويتعين على الوكلاء غير الحاصلين على خاتم الجودة "Fair Recruitment Healthcare Germany" الالتزام بذلك. قارن بين عروض العمل المختلفة!

منذ عام 2022، يتعين تطبيق "اتفاقية جماعية" في قطاع الرعاية. وهي تنظم مستويات الأجور. يمكن أيضًا تحديد الشروط الإطارية مثل قوانين ساعات العمل، والساعات الإضافية، والعطلات، وما إلى ذلك في اتفاقيات جماعية. إذا كنت اختصاصي رعاية صحية معترف بك في ألمانيا، فتنطبق عليك اللوائح نفسها التي تنطبق على الزملاء الذين يحملون مؤهل مهني ألماني! وبناءً على مؤهلاتك المهنية وخبرتك، ستُصنف في الاتفاقية الجماعية في فئة أجور ومستوى خبرة معينة. وستتلقى راتبًا وفق فئة الأجور المحددة المصنفة. وإذا كنت تعمل في القطاع العام، فإنك ستكون خاضعًا لاتفاقية جماعية مع قطاع الرعاية في القطاع العام (TVöD Pflege). ويمكن الاطلاع على ذلك على الإنترنت. وليس بالضرورة نشر "الاتفاقيات الجماعية" على الإنترنت ولكن يتعين إتاحتها لك. ويتعين أيضًا أن تحيلك وكالة التوظيف إلى الاتفاقية الجماعية في عرض العمل. ولا توقع على عقد التوظيف إلا بعد أن تقرأ هذه الاتفاقية كاملة بعناية وتفهمها جيدًا. وتأكد أنك على دراية جيدة بالأمور وقارن ظروف العمل والأجر المعروض.

أقصى ساعات العمل وفترات الراحة الأدنى - الصحة والسلامة المهنية

إن الصحة والسلامة المهنية أولوية قصوى في ألمانيا لضمان حماية جميع الموظفين. ويشمل ذلك، من بين أمور أخرى، الالتزام بمراعاة الحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى لفترات الراحة. أصحاب العمل مسؤولون عن الامتثال لذلك. وفقًا لقانون ساعات العمل (ArbZG)، لا يجوز أن يتجاوز يوم العمل ثماني ساعات في المتوسط. ومع ذلك، يوجد استثناء ينطبق على العاملين في مجال التمريض: يمكن أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل اليومية أكثر من ثماني ساعات ويمكن تمديدتها إلى اثنتي عشرة ساعة. بعد العمل طوال هذه الفترة التي تتجاوز المتوسط، يجب أن يحصل الموظفون على فترة راحة لا تقل عن 11 ساعة.



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

خلال وقت العمل هذا، توجد أيضًا لوائح قانونية تخص الراحة (فترات راحة). خلال وقت العمل البالغ من ست إلى تسع ساعات، يجب أخذ 30 دقيقة راحة على الأقل بعد العمل لأكثر من تسع ساعات و45 دقيقة. وتجدر الإشارة إلى أن فترة الراحة يجب أن تكون بعد ست ساعات على الأكثر من العمل.

يجب أيضًا مراعاة فترات الراحة بين مناوباتي العمل. عادة ما تكون فترات الراحة هذه إحدى عشرة ساعة على الأقل؛ ويمكن تقليل فترة الراحة إلى عشر ساعات في مجال التمريض. في هذه الحالة، يجب منح فترات راحة أطول لاحقًا للعاملين في مجال التمريض لتعويضهم.

في حالة العمل في أيام الأحد والعطلات الرسمية، يجب منح أيام إجازة بديلة في غضون الأربعة عشر يومًا التالية. على وجه التحديد، يعني ذلك أنه بالإمكان إلزام العاملين في مجال التمريض بالعمل لمدة 19 يومًا على التوالي.

فترات الإشعار:

يمكن لأي من الطرفين تقديم إشعار بإنهاء العمل: يجوز لكل من الموظفين وأصحاب العمل إنهاء علاقة العمل. يجب الالتزام بالمواعيد النهائية في هذا الشأن. لا يجري إنهاء علاقة العمل إلى حين انقضاء الموعد النهائي. تختلف فترات الإشعار بترك العمل بناءً على فترة علاقة العمل. في الأساس، تسري في ألمانيا فترة إشعار قانونية بترك العمل لا تقل عن أربعة أسابيع، إما في الخامس عشر من الشهر أو من نهاية الشهر التقويمي. لكن يجب الحرص: تسري فترة الإشعار القانوني هذه فقط في حالة العمل لأكثر من ستة أشهر.

يمكن العثور على جميع المعلومات الخاصة بفترات الإشعار، بما في ذلك خلال فترة الاختبار، إما في عقد العمل أو في الاتفاقية الجماعية لديك. يمكن الحصول على الاتفاقيات الجماعية، على سبيل المثال، من المؤسسات التابعة لمؤسسة التعاون المشترك ("Paritätischer Wohlfahrtsverband"). في حالة خلو عقد العمل أو في الاتفاقية الجماعية لديك من أي معلومات عن فترات الإشعار، فمن الضروري أن تقوم بتنظيم هذه التفاصيل كتابيًا. وإلا سيجري تطبيق الأحكام القانونية.

بنود الالتزامات و/أو السداد

تكبدت الشركة مصاريف من أجل توظيفك، لذا فإنه من المفهوم أنها تريد بقاءك في العمل مادام ذلك ممكنًا. وأحد طرق ذلك ما يُسمى "بنود الالتزامات والسداد"، وهي جزء من عقد توظيفك. فهذه البنود تصف التزامات معينة على الموظفين تجاه الشركة. وهذه البنود ليست ممنوعة من حيث المبدأ. ومع ذلك فإنه يتعين صياغتها صياغة واضحة غير غامضة. ويجب ألا تسبب بنود الالتزامات والسداد ضررًا شديدًا لك كموظف. تنص هذه القواعد تحديدًا على أنه لا يُسمح لك بتغيير الوظائف لفترة زمنية معينة. وأنت ستكون "ملزمًا" بمكان عملك في الفترة المحددة (= بند الالتزام). إذا غيرت الوظيفة على الرغم من اللوائح ذات الصلة، فيجب أن تتوقع أن تطالبك الشركة بسداد مبلغ معين (= بند السداد).

لذلك، يجب عليك الانتباه بشكل خاص إلى بند الالتزام و/أو السداد والتحقق مما إذا كانت البنود مناسبة لك شخصيًا. تحدث إلى صاحب العمل المستقبلي عن الأمر. توجد هذه البنود إما في عقد توظيفك أو في المستندات التكميلية. وفي حالة الشك، فإن المحكمة يمكن أن تقرر ما إذا كان بند الالتزام/السداد ساريًا. ومع ذلك، فإن صلاحية عقد العمل بأكمله لا تعتمد عليها. لذا عليك قراءة عرض العمل وعقد التوظيف بعناية قبل التوقيع على هذه المستندات. فكر في ما إذا كانت الأحكام الواردة فيهما وبشكل خاص بنود الالتزام والسداد مناسبة لأفكارك وحياتك! تأكد من أنك تفهم اللوائح والنظم التي لها تأثير عليك شخصيًا.



3. عملية الهجرة الاقتصادية: الإجراءات والعملية

المشاركة في تقرير الشؤون والمشاركة الفعالة في الشركة:

في ألمانيا، يحق للموظفين المشاركة في تقرير الشؤون والمشاركة الفعالة في عمليات اتخاذ القرارات في الشركة.

بالنسبة لأصحاب العمل في القطاعين العام أو الخاص، يمكنك التواصل مع مجلس العمل أو مجلس الموظفين. يُشكل ذلك تمثيلاً للموظف بشكل مؤسسي ومنتخب في الشركات والمؤسسات. ويمثل اهتمامات ووجهات نظر جميع الموظفين تجاه مستوى الإدارة. ينص القانون على أنه يمكن لمجلس الأعمال، من بين أمور أخرى، تعزيز إدماج الموظفين الأجانب في الشركة وتعزيز التفاهم بينهم والموظفين الألمان، بالإضافة إلى طلب التدابير لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب في الشركة، طبقاً للمادة 80 الفقرة 1 رقم 7 من قانون دستور الأعمال (BetrVG).

في الكنيسة أو المؤسسات الخيرية، يُطلق على هيئة المشاركة في تقرير الشؤون اسم هيئة تمثيل الموظفين (MAV). ويمثل أعضاؤها المنتخبون أيضاً مصالح الموظفين مقابل أصحاب العمل. ومهام هؤلاء الأعضاء مماثلة لمهام مجالس العمل. يجري تنظيم هيئة تمثيل الموظفين (MAV) قانوناً في قوانين تمثيل الموظفين: في قانون الكنيسة بشأن تمثيل الموظفين في الكنيسة البروتستانتية في ألمانيا (MVG-EKD) التابع للكنيسة البروتستانتية وفي لوائح تمثيل الموظفين (MAVO) التابعة للكنيسة الكاثوليكية.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا: 

www.make-it-in-germany.com

www.bundesgesundheitsministerium.de

www.minor-kontor.de

إذا كنت غير متأكد بشأن بنود الالتزام و/أو السداد، فإن محامي قانون العمل الألماني المستقلين يمكنهم مساعدتك. ويمكن التقدم لطلب الاستشارة والمساعدة القانونية. وهذا يقلل المخاطر المالية عليك. يقدم برنامج "Fair Integration" [من شبكة IQ](#) المشورة بشأن ذلك الموضوع. راجع الفصل 4.4 للحصول على معلومات إضافية.





4. الوصول إلى ألمانيا والعيش فيها

4.1 الضمان الاجتماعي في ألمانيا - التأمين الصحي



في ما يلي ما يجب معرفته:

يجري توفير تأمين اجتماعي على الموظف إجباريًا في أثناء العمل في مجال التمريض في ألمانيا. يشمل التأمين الاجتماعي في ألمانيا خمسة تأمينات قانونية تغطي في حالات مختلفة من الحوادث هي المرض والحاجة إلى رعاية طويلة الأجل والبطالة والحوادث والتقاعد. في المقابل، تتلقى دعمًا ماليًا من شركات التأمين إذا تعرضت، على سبيل المثال، لحادث أو خسرت وظيفتك. يُغطي التأمين التكاليف الكاملة للكثير من حالات المرض.

يغطي التأمين الاجتماعي المعاش الإلزامي القانوني للتقاعد، والتأمين الصحي القانوني، وتأمين الرعاية الاجتماعية الطويل الأجل، والتأمين القانوني ضد الحوادث والتأمين القانوني ضد البطالة.

يعني الالتزام بالحصول على تأمين أنك ستكون ملزمًا بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عند ممارسة نشاط ما بصفتك موظفًا. وعادة ما يجري خصم هذه الاشتراكات تلقائيًا من راتبك، مثل الضرائب. ويكون مبلغ الاشتراك نسبة مئوية يحددها القانون. أي إنه يعتمد على راتبك. تُدفع الاشتراكات في ميزانية فرع التأمين المعني.

التأمين الصحي إلزامي في ألمانيا، ولذلك يتعين عليك التسجيل في صندوق تأمين صحي قانوني. ولك الحرية في اختيار التأمين الذي تريده. يوجد حاليًا [97 صندوق تأمين صحي في ألمانيا](#) (اعتبارًا من يناير 2023). يجري تنظيم مزايا التأمين الصحي المعني على أساس فيدرالي وتشمل جميع الخدمات الضرورية طبيًا. ثمة فروق بين الصناديق في ما يخص معدلات المساهمة والمزايا الإضافية. وبالاشتراك في التأمين الصحي، يجري التأمين عليك تلقائيًا أيضًا للحصول على الرعاية التمريضية.

بعض الميزات الخاصة للتأمين المعني موضحة هنا بالتفصيل:

تفاصيل تأمين التقاعد عند التقدم في العمر:

أنت تدفع في تأمين التقاعد عند التقدم في العمر من أجل الحصول على معاش تقاعدي بعد فترة عملك. يجري تحديد مبلغ المعاش التقاعدي على أساس دخلك في أثناء عملك. ويجري هنا حساب سنوات الاشتراك في ألمانيا. في الأساس، تُدفع معاشات تأمين التقاعد القانوني عند التقدم في العمر في الخارج أيضًا. ويسري ذلك إذا هاجرت مرة أخرى من ألمانيا بعد انتهاء عملك بها. ومع ذلك، قد توجد قيود في بعض الحالات الفردية. لذلك من المهم أن تُخطر بنفسك تأمين المعاشات التقاعدية للتقدم في العمر بطرؤك الفردية في الوقت المناسب.



4. الوصول إلى ألمانيا والعيش فيها

تأمين البطالة:

يدفع تأمين البطالة للعاطلين عن العمل دخلاً منتظماً لفترة زمنية معينة. في الأساس، يجب أن تكون قد اشتركت في التأمين لمدة عام واحد خلال آخر عامين في أثناء نشاطك المهني وعليك كذلك البحث عن عمل مرة أخرى.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا: 

للمزيد من المعلومات عن التأمين الاجتماعي، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني [Make it in Germany](#).

4.2 البنية الأساسية بشأن الاستشارات بخصوص الاندماج والهجرة

في ما يلي ما يجب معرفته: 

تُقدم مجموعة كبيرة من الاستشارات بخصوص الهجرة والاندماج في ألمانيا. توجد بعض أهم نقاط الاتصال هنا:

منذ عام 2005، روجت الحكومة الفيدرالية بشدة [للاستشارات بشأن الهجرة للمهاجرين البالغين](#). وهذا عرض مصمم خصيصاً للمهاجرين الجدد.

[mbeon Migrationsberatung](#) خدمة رقمية. يوفر لطالبي الاستشارات فرصة لاستخدام تطبيق mbeon-App لطلب المشورة عبر الدردشة. يمكن في هذا التطبيق توضيح الأسئلة المتعلقة بالوصول إلى ألمانيا والعمل فيها والمهن وتعلم اللغة الألمانية والأمور الصحية والمعيشية. استخدام الاستشارات عبر الدردشة مجاني ويتم بشكل مجهول الهوية ويتم تأمين البيانات به. في الوقت نفسه، يوفر التطبيق [والموقع الإلكتروني للمكتب الفيدرالي للهجرة واللاجئين \(BAMF\)](#) معلومات شاملة عن الهجرة كدليل أولي. بالإضافة إلى ذلك، تتوفر إمكانية الحصول على مشورة شخصية في مركز MBE للاستشارات.

[Faire Integration](#) هي خدمة استشارية وطنية للاجئين والمهاجرين من غير الاتحاد الأوروبي. يشمل العرض دعم القضايا الاجتماعية وقضايا قانون العمل. من خلال مجموعة عملية من المواضيع، يمكنك معرفة الكثير من الحقائق الشيقة حول جوانب مثل الأجور وساعات العمل والإجازات وإشعار إنهاء علاقة العمل والتأمين الصحي.



4. الوصول إلى ألمانيا والعيش فيها

في مراكز الاستشارات، يمكنك الحصول على المشورة بشأن قضايا محددة تتعلق بظروف العمل في الوظيفة والتدريب الداخلي والتدريب. تقدم لك بعض مراكز الاستشارات نصائح مفيدة ومعلومات أخرى ستساعدك في الإجابة عن أسئلتك حتى قبل أن تبدأ العمل في ألمانيا. في كثير من الحالات، لا يتعين عليك العمل فعلياً في ألمانيا للمطالبة بالدعم. كما تقدم مراكز الاستشارات ورش عمل مثل دورات الاندماج أو اللغة. إذا كانت لديك أسئلة أخرى بخصوص مواضيع مثل البحث عن وظيفة أو حالة الإقامة، فسيجري إحالتك إلى خدمات الاستشارات المتخصصة والمؤسسات الاستشارية.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

يمكنك العثور على معلومات عامة عن استشارات الهجرة هنا:

www.caritas.de

www.drk.de

www.der-paritaetische.de

الوزارة الفيدرالية للداخلية والبناء والمجتمع ("Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat")

www.bmi.bund.de

4.3 الفرص السياسية والاجتماعية والدينية والثقافية

في ما يلي ما يجب معرفته:

يمكنك في ألمانيا أن تصبح ناشطاً سياسياً أو اجتماعياً أو دينياً أو ثقافياً بطرق مختلفة. يوفر الموقع الإلكتروني www.bmi.bund.de **لمفوض الحكومة الفيدرالية للهجرة واللاجئين والاندماج** مقدمة أولية للعثور على فرص للمشاركة والدعم.

غالباً ما يوجد مسؤولي الاندماج المجتمعي أيضاً على المستوى المحلي ويلتزمون بالمشاركة الاجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعيشون في ألمانيا. ويمثلون جهات اتصال مركزية في المنطقة المعنية ويمكنهم التواصل مع أصحاب المصلحة الآخرين عند الضرورة.

تمكّن المشاركة الاجتماعية والثقافية المهاجرين أيضاً من تنظيم أنفسهم. غالباً ما تقدم التمثيلات الأجنبية للمنطقة المعنية (السفارات والقنصليات) نظرة عامة على المنظمات والجمعيات القائمة. وفي السنوات الأخيرة، انضمت أيضاً مجموعات من الأشخاص الذين قدموا إلى ألمانيا للعمل في مجال التمرّيز.

يتم توفير فرصة مهمة أخرى لهذا الأمر من قبل المجموعات الدينية المحلية/التجمعات الكنسية والموسيقى/الرياضة أو الجمعيات الثقافية في مكان إقامتك.

يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

سواء كنت ترغب في الاستمتاع بالموسيقى والمسرح، أو تود الذهاب إلى مهرجان عام أو شعبي أو ترفيهي - فمن المؤكد أنك ستجد ما يناسبك في مكان ما في ألمانيا. يمكنك العثور على المعلومات هنا: www.deutschland.de

يعزز ميثاق التنوع الاعتراف بالتنوع وتقديره وتضمينه في عالم العمل، ويقدم ثروة من المعلومات والفعاليات في هذا المجال: www.charta-der-vielfalt.de

يركز عمل وكالة الحكومة الفيدرالية للتربية المدنية على تعزيز الوعي بالديمقراطية والمشاركة السياسية من خلال المؤتمرات، والتجمعات، والمهرجانات، والمعارض التجارية، والمعارض العامة، والرحلات الدراسية، والمسابقات، وورش السينما، والفعاليات الثقافية، والفعاليات الأخرى: www.bpb.de



4. الوصول إلى ألمانيا والعيش فيها

4.4 الاستشارات الحيادية وأنواع الدعم الأخرى

👉 في ما يلي ما يجب معرفته:

بغض النظر عن المعلومات التي تحصل عليها من صاحب العمل أو الوكالة، لديك أيضًا فرصة الحصول على معلومات من مراكز الاستشارات الحيادية.

يوجد في ألمانيا مجال كبير وواسع النطاق لتقديم الاستشارات والدعم، وغالبًا ما تتوفر خلاله مساعدة واستشارات مجانية وحيادية.

ويرد هنا بعض البرامج. لا تخش من الاستفادة من هذه العروض - فقد تكون مفيدة للغاية في مختلف المواقف.

📍 يمكنك الاطلاع على معلومات أكثر من هنا:

استشارة أولية أيضًا من المجلس:

[خط المساعدة الخاص بالعمل والمعيشة في ألمانيا](#)

تم تأسيس شبكة "العمل والمعيشة" (Netzwerk "Arbeit und Leben") لتقديم المشورة للموظفين الأجانب بغرض التبادل المهني والتأهيل والعلاقات العامة المشتركة. تتوفر الاستشارات بلغات مختلفة (معظمها بالألمانية والإنجليزية والفرنسية والإسبانية والبولندية والأوكرانية والكرواتية والروسية والتركية والعربية).

www.arbeitundleben.de

مركز الاستشارات Ban Ying

Ban Ying e.V. واحد من أقدم المشروعات النسائية لمكافحة الإتجار بالبشر في برلين. ويدعم المركز المهاجرين الذين تعرضوا للعنف أو الاستغلال أو الاتجار بالبشر بطريقتين. ويلتزم المركز بتحقيق المشاركة المتساوية للمهاجرين في المجتمع بالاعتماد على العمل في مجال العلاقات العامة، والتدريب الإضافي لموظفي السلطات العامة، والتقييم العلمي، والعمل الدعوي. ويتم دعم المهاجرين في ما يخص طمأنة مخاوفهم والتأكيد على حقوقهم من خلال الإرشاد والدعم في مجال العمل الاجتماعي. بالإضافة إلى مركز التنسيق والاستشارة، يوجد أيضًا مأوى لإيواء النساء اللواتي تعرضن للاتجار.

www.ban-ying.de

يقدم دليل **Handbook Germany** إجابات مفصلة عن الحياة في ألمانيا على شكل مقاطع فيديو ونصوص. يمكنك الاختيار من بين اللغات التالية: الألمانية والعربية والإنجليزية والفارسية والتركية والفرنسية والباشتو والروسية. في **Handbook Germany**، يمكنك العثور على نصائح مهمة، بما في ذلك نصائح حول مواضيع اللجوء والإسكان والصحة والعمل والتعليم والرعاية النهارية والدراسة. يمكنك في الصفحات المحلية أيضًا العثور على جهة اتصال مناسبة في منطقتك. في ما يلي مثال: [كيف يعمل نظام الرعاية الألماني؟](#)

أخيرًا وليس آخرًا، نوصي أيضًا بالاستفادة من [خدمات YouTube](#) المقدمة من [اتحاد نقابات العمال الألماني \(DGB\)](#) ("Deutscher Gewerkschaftsbund") بشأن مواضيع قانون العمل.

يهدف البرنامج التمويلي الإدماج من خلال التأهيل (Integration through Qualification (IQ)) إلى تحسين إدماج البالغين من أصول أجنبية في سوق العمل. من المهم جدًا أن تؤدي المؤهلات المهنية التي تم الحصول عليها في الخارج إلى تحقيق توظيف مستدام ومناسب تعليميًا بشكل أكثر تواترًا. تقدم شبكات IQ العديد من البرامج الإقليمية: www.netzwerk-iq.de



تقديم رابطة الجودة

تلتزم رابطة الجودة "توظيف وتعيين العاملين في مجال التمريض من الخارج (Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.)" بالتوظيف والتعيين بشكل مبرر أخلاقياً وعادل ومستدام للعاملين في مجال التمريض الذين يهاجرون إلى ألمانيا.

وتمنح علامة الجودة RAL "التوظيف بعدالة في قطاع الرعاية الصحية في ألمانيا". يمكن لوكالات التوظيف الخاصة وكذلك منشآت الرعاية الصحية التي توظف عاملين في مجال التمريض من الخارج في ألمانيا بشكل مستقل التقدم بطلب للحصول على علامة الجودة. كل من يحمل علامة الجودة "التوظيف بعدالة في قطاع الرعاية الصحية في ألمانيا" يلتزم بمبادئ مهمة. يجري تقسيم هذه المتطلبات إلى نطاقات جودة مع مؤشرات يمكن التحقق منها بشكل فردي في كتالوج المتطلبات. ويتم تحديث كتالوج المتطلبات بشكل منتظم.

سنة مبادئ توجيهية لكتالوج المتطلبات



نعتمد أيضاً على مساعدتك لضمان الجودة والاستمرار في تطوير كتالوج المتطلبات! يمكنك الاطلاع على كتالوج المتطلبات الحالية باللغتين الألمانية والإنجليزية [هنا](#).

إذا كنت تود أن تشارك تجربتك في توظيف اختصاصي رعاية صحية من الخارج في ألمانيا، فيمكنك إرسال رسالة بريد إلكتروني إلينا على العنوان ann-christin.wedeking@kda.de أو info@faire-anwerbung-pflege-deutschland.de.

نتطلع إلى استلام رسالة منك!



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

التوظيف بعدالة في
قطاع الرعاية الصحية في ألمانيا



5. الختم

معلومات عن هجرة العمالة إلى مهن الرعاية الصحية في ألمانيا
العيش والعمل في ألمانيا: دليل للإرشادات ودعم اتخاذ القرارات للعاملين في مجال التمريض الموظفين من الدول الأخرى

إعداد

Maike Zwergel

المركز الألماني للكفاءات للعاملين المهرة الموظفين من الخارج
في مهن الرعاية الصحية والتمريض (DKF)

ديسمبر 2023

تحديث ومراجعة

Debora Aust

DAREconsulting GmbH

Im Technologiepark 1

15236 Frankfurt (Oder)

هاتف: +49 175 226 4572

البريد الإلكتروني: info@dareconsulting.de · الموقع الإلكتروني: www.dareconsulting.de

الناشر

Kuratorium Deutsche Altershilfe

Wilhelmine-Lübke-Stiftung e. V. (KDA)

Michaelkirchstrasse 17-18 · 10179 Berlin

هاتف: +49 30 / 2218298-0 · فاكس: +49 30 / 2218298-66

البريد الإلكتروني: info@kda.de · الموقع الإلكتروني: www.kda.de

الصور: © Adobe Stock

مراجع مقترحة:

Zwergel, M. (2022): Information about Economic Migration to Healthcare Professions in Germany. Living and Working in Germany: Guidance and Decision Support for Internationally Recruited Nurses (2nd revised edition).