

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort</i>	V
Teil I Arbeits- und ausländerrechtliche Themen	1
1 Anerkennung der Qualifikation, Einsatz von Mitarbeitern und ausländerrechtliche Fragen.	3
1.1 Pflegefachpersonen	3
1.2 Beschäftigung von Nichtfachkräften und solchen, die (noch) keine Anerkennung ihrer Ausbildung haben	3
1.2.1 „Arbeitserlaubnis“	4
1.2.2 Risiken der Beschäftigung	4
1.3 Akquise internationaler Pflegefachpersonen	4
1.3.1 Mangelberufe erhalten vereinfacht Aufenthaltstitel	5
1.4 Hilfe bei der Bürokratie: Neuerungen im Verwaltungsverfahren durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz	6
1.5 Gesetzliche Ansprüche zur Einreise internationaler Fachkräfte ..	6
1.5.1 Nachweis der Qualifikation	7
1.5.1.1 Anerkannt gleichwertige Ausbildung oder ausreichende praktische Tätigkeit.	7
1.5.1.2 Nicht gleichwertige Ausbildung oder fehlender Nachweis.	8
1.5.1.3 Neuregelung der Berufsausbildung.	9
1.5.2 Zusammenfassung	9
1.6 Ausbildung in der Bundesrepublik	10
2 Erprobung und Befristung	11
2.1 Probezeit nach Kündigungsschutzgesetz	11
2.2 Möglichkeiten der Befristung	11
2.2.1 Befristung mit und ohne sachlichen Grund.	11
2.2.2 Problem: Zwei Jahre Befristung nicht ausreichend.	12
2.2.3 Sachgründe bei der Anerkennung ausländischer Ausbildungen und anschließender Tätigkeit	12
2.2.3.1 Anerkennungsgrund in der Person des Arbeitnehmers	12
2.2.3.2 Erprobung nach der Anerkennung.	13

2.2.3.3	Kombination aus Grund in der Person und Erprobung	13
2.2.4	Sachgrundlose Beschäftigung zur Erprobung nach Beschäftigung	14
2.2.4.1	Ausnahme nach Berufsausbildung/Praktikum	14
2.2.4.2	Ausnahmen durch gesellschaftsrechtliche Gestaltung	15
2.2.4.3	Ausnahme Arbeitnehmerüberlassung	15
2.3	Zielkonflikt Befristung/Kosten der Anwerbung	16
3	Familiennachzug	17
3.1	Familienbegriff	17
3.2	Nachweis der familienrechtlichen Beziehung	18
3.3	Notwendiger eigener Aufenthaltsstatus der Person, zu der zugezogen werden soll	19
3.4	Allgemeine Voraussetzungen	19
3.4.1	Ausreichender Wohnraum	19
3.4.2	Wirtschaftliche Verhältnisse	19
3.5	Besondere Voraussetzungen	20
3.5.1	Kinder unter 16 Jahren	20
3.5.2	Kinder über 16 Jahre	21
3.5.3	Ehegatten	21
3.5.3.1	Ehe schon bei der Erteilung des Aufenthaltstitels	21
3.5.3.2	Deutsche Sprache	21
3.6	Zusammenfassung	21
4	Bindung des Arbeitnehmers/Kosten	23
4.1	Grundproblem	23
4.1.1	Gestaltungsvarianten	23
4.1.1.1	Darlehen	24
4.1.1.2	Rückzahlungsvereinbarung	24
4.1.1.3	Details der Rückzahlungsverpflichtung	25
4.1.1.3.1	Keine Ausbildung nach BBiG	25
4.1.1.3.2	Mehrwert für Arbeitnehmer	25
4.1.1.3.3	Formalia	25
4.1.1.3.4	Bindungsfristen/Abschmelzung	25
4.1.1.3.5	Bindung greift nur bei Verschulden der Kündigung durch den Arbeitnehmer	26

5 Vergütung	27
5.1 Tarifgebundene oder anderweitig an eine Entgeltordnung gebundene Unternehmen	27
5.1.1 Geltung einer Entgeltordnung	28
5.1.2 Anwendung einer Entgeltordnung	29
5.1.3 Entgeltgruppe	29
5.1.4 Einstufung	30
5.2 Nicht an eine Entgeltordnung gebundene Arbeitsverhältnisse ..	31
5.2.1 Mindestlohn Pflege	31
5.2.2 Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz	33
6 Haftung	35
6.1 Unterscheidung zwischen Zivil- und Strafrecht	35
6.1.1 Strafrecht	35
6.1.1.1 Staat als Akteur	35
6.1.1.2 Exkurs: Strafzumessung	36
6.1.2 Zivilrecht	37
6.1.2.1 Geschädigter als Anspruchsteller	37
6.1.2.2 Angehörige und Versicherer als Anspruchsteller	37
6.1.2.3 Arbeitnehmerprivileg	38
6.2 Haftung speziell beim Einsatz von internationalen Pflegefachpersonen	38
6.2.1 Organisations- und Überwachungspflichten der Vorgesetzten	38
6.2.1.1 Inhalt der Organisationspflichten	39
6.2.1.2 Überprüfung der Organisation	40
6.2.1.3 Delegationskette	40
6.2.2 Strafrechtliche Haftung Fehlern in der Organisation ..	40
6.2.3 Zivilrechtliche Haftung	41
6.2.3.1 Beweislasten	41
6.2.3.2 Beweislastumkehr	42
6.2.3.3 Beweislastumkehr im Hinblick auf internationale Pflegefachkräfte	42
6.2.3.3.1 Bedenken bezüglich der Qualifikation der internationalen Pflegefachperson	43
6.2.3.4 Sprache als Haftungsrisiko	43
6.2.3.5 Haftung bei Anfängern	44
6.2.4 Haftung wegen Abrechnungsbetruges	44
6.2.4.1 Abrechnung von „Luftbuchungen“	45
6.2.4.2 Formell fehlerhaft erbrachte Leistungen	45

	6.2.4.2.1 Sozialrechtliche Dimension	45
	6.2.4.2.2 Strafrechtliche Dimension	46
	6.2.4.2.3 Was tun bei strafrechtlichen Ermittlungen?	46
6.3	Haftung der internationalen Pflegefachperson	47
7	Direktionsrecht	49
7.1	Grundsatz: Der Arbeitgeber bestimmt	49
7.2	Gleichbehandlung	49
7.3	Glaubens – und Gewissensgründe	50
7.3.1	Was ist eine Gewissensentscheidung?	50
7.3.2	Prüfung der Gewissensentscheidung – muss der Arbeitgeber alles akzeptieren?	51
7.3.3	Praktischer Hinweis: Aufklärung über die Tätigkeit schon vor Anwerbung	52
7.3.4	Folgen der Gewissensentscheidung/Verweigerung von Anweisungen.	53
7.3.5	Typische Problemfelder	54
7.3.5.1	Kleidung/„Kopftuchstreit“	54
7.3.5.2	Urlaub aus weltanschaulichen/religiösen Gründen	56
7.3.5.3	Gebete während der Arbeitszeit	57
7.3.5.4	„Geschlechterfragen“	57
7.3.5.5	Körperhygiene	58
7.3.5.6	Ramadan	58
8	Besondere Aspekte der Kündigung	59
8.1	Nichterreichen der Anerkennung der ausländischen Berufsaus- bildung	59
8.2	Anerkennung erreicht – aber Leistung nicht ausreichend	61
8.2.1	Sprachliche Defizite	61
8.2.2	Quantität der Leistung	63
8.2.3	Qualität der Leistung	64
8.2.4	Verweigerung von Tätigkeiten/Anweisungen	64
8.2.4.1	Verweigerung aus allgemeinen, nicht vom Gewissen getragenen Gründen	65
8.2.4.2	Unvorbereitete Berufung auf Gewissens- gründe	65
8.2.4.3	Berufung auf das Gewissen im allgemeinen Ablauf	66
8.3	Besondere Pflichten vor Kündigung	66

Teil II Unterschiede in der Ausbildung und kultursensibles Pflegemanagement	69
9 Internationale fachliche Differenzen	71
9.1 Ausbildung im EU-Ländervergleich	71
9.1.1 Ausbildung in Dänemark	73
9.1.2 Ausbildung in Frankreich	74
9.1.3 Ausbildung in den Niederlanden	74
9.1.4 Ausbildung in Österreich	76
9.1.5 Ausbildung in Polen	77
9.1.6 Ausbildung in Schweden	77
9.1.7 Ausbildung in Spanien	78
9.1.8 Ausbildung in Großbritannien	78
10 Besonderheiten der interkulturellen Zusammenarbeit	81
10.1 Leistungsfähigkeit eines multikulturellen Teams	84
10.2 Konflikte innerhalb multikultureller Teams	85
10.3 Erfolgreiche Führung multikultureller Teams	86
10.4 Interkulturelles Training	87
Teil III Rekrutierung, Integrierung und Erfahrungen mit ausländischen Pflegefachpersonen am Westpfalz-Klinikum Kaiserslautern (WKK)	89
11 Praxisbeispiel: Akquise von ausländischen Pflegefachpersonen am Westpfalz-Klinikum Kaiserslautern	91
11.1 Vorstellung Westpfalz-Klinikum	91
11.2 Pflegebedarf im Westpfalz-Klinikum	91
11.3 Vorbereitung – Vorüberlegungen zur Akquise im Ausland ...	92
11.4 Projektpartner und Projektform	93
11.5 Recruiting – Bewerberakquise	94
11.6 Recruiting – Bewerbungsverfahren	96
11.7 Sprachkurs	98
11.8 Das Integrationsmodell	99
11.9 Der Onboarding-Prozess	100
11.9.1 Motivationsphase	100
11.9.2 Integrationsphase	101
11.10 Das Einarbeitungskonzept	102
11.10.1 Die Einarbeitung	103
11.10.2 Sprachkurs	110
11.10.2.1 telc Deutsch B1, B2 Pflege	110
11.10.2.2 Goethe-Test PRO Pflege	110
11.11 Wohnungssuche	111
11.12 Freizeit	112

Inhaltsverzeichnis

11.13 Netzwerke	112
11.14 Praxistage	113
11.15 Interkulturelles Training	113
11.16 Für die Stationen	116
11.17 Für die ausländischen Pflegepersonen	117
11.18 Falldarstellungen	118
11.19 Bewertung	119
11.20 Was macht unser Projekt so erfolgreich?	120
11.21 Ausblick	120
<i>Literatur</i>	123
Anhang	125
1 Fragebogen bei der Anwerbung von internationalen Pflegekräften	125
2 Einarbeitungskatalog	125
<i>Die Autoren</i>	177