

Handreichung der BAG Pflegemanagement

Anwerbung ausländischer Mitarbeiter/innen

Einführung

Der erneute drastische Fachkräftemangel in Deutschland führt dazu, dass andere Märkte zur Gewinnung von Fachpersonen aufgesucht werden. Die Politik hat nach 30 Jahren keine Lösung für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen im Pflegebereich gefunden bzw. umgesetzt. Alle Akteure starten immer wieder am Punkt Null mit denselben Methoden, die schon vor 30 Jahren mehr oder weniger erfolgreich waren. Auch heute sind die Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen gezwungen, sich mit fachlicher Unterstützung (z.B. DEKRA, Triple Win, Internationaler Bund, ...) auf fremden Märkten umzusehen.

Es gibt in Europa nach wie vor Länder, in denen Pflegefachpersonen keine Perspektive für sich sehen und deshalb ins Ausland wollen. Beispielsweise gibt es in Albanien viele junge hoch motivierte Pflegefachpersonen, denen der Staat nicht ausreichend Stellen bietet – obwohl durchaus Bedarf bestünde. Viele haben dort eine hohe Motivation für den Pflegeberuf, da sie ihrem großen Vorbild Mutter Teresa naheifern wollen. Sie haben die Ausbildung mit einem Bachelor abgeschlossen und sehen ihre Zukunft in der professionellen Versorgung von Patienten/innen.

Ein Zuwachs bedeutet zunächst eine Auseinandersetzung mit sprachlichen Herausforderungen, kulturellen Unterschieden und dem Wunsch nach sozialer Integration. Das bedeutet, es müssen Integrationsbeauftragte benannt werden. Es ist wichtig, diese zugewanderten Pflegefachpersonen in unsere Kultur zu integrieren, sowohl bei der Arbeit, als auch außerhalb der Arbeitszeit. Sie haben häufig ein anderes Verständnis von der Rolle und den Aufgaben der professionellen Pflege und sind weniger in der körpernahen Pflege als in (medizin-induzierter) Behandlungspflege ausgebildet. Dieses Pflegeverständnis unterstützt die derzeitige Diskussion zur Binnendifferenzierung der Pflegeberufe von Pflegeassistenz bis zum klinischen Master in der Pflege. Die Fall- bzw. Patientenorientierung mit dem individuellen Versorgungsbedarf wird zukünftig steuern welches Qualifikationsniveau verlangt ist.

Obwohl das Thema Anwerbung in der Branche virulent ist, ist der Erfolg bisher überschaubar. Die Entwicklung ist mit folgenden Zahlen belegt: Im Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ befinden sich 169 Personen in Ausbildung, 94 haben erfolgreich eine Ausbildung absolviert und davon arbeiten 63 als 'Fachkraft' in Deutschland. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vermittelte von 2013 bis 2018 2.385 'Pflegekräfte' aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, Philippinen und Tunesien nach Deutschland, von denen 1.618 nach Deutschland eingereist sind um die Arbeit aufzunehmen. 2018 hat die ZAV aus Mexiko 85 'qualifizierte Pflegekräfte' vermittelt. Aus China waren es 39 Personen.¹

Zur Nachbesetzung freier Stellen setzen immer mehr Einrichtungen auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland. Entsprechend nimmt die Zahl von Anerkennungsverfahren zu.

Voraussetzung für Anstellung

Um als Pflegefachperson in der Pflege in Deutschland arbeiten zu können, bedarf es eines anerkannten Berufsabschlusses bzw. muss die Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses festgestellt werden. Die Entscheidung über die Anerkennung von Berufsabschlüssen im Ausland treffen die jeweiligen Landesbehörden.

Die Anerkennungsverfahren unterscheiden sich je nach Herkunftsland (EU oder Drittstaaten) und Berufsabschluss. Die Bundesagentur für Arbeit stellt fest (Auszüge):

„Internationale Pflegekräfte verfügen in der Regel über einen akademischen Bachelor-Abschluss. Die Berufsanerkennung erfolgt als Gesundheits- und Krankenpfleger. Das Berufsbild des examinierten Altenpflegers existiert im internationalen Ausbildungssystem nicht. Gleichwohl ist ein Anerkennungsverfahren in der Gesundheits- und Krankenpflege auch bei einer Tätigkeit in der Altenpflege möglich. Für eine Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpfleger/in werden in der Regel ausschließlich Bewerber nach Abschluss einer entsprechenden mindestens dreijährigen Ausbildung oder eines Studiums (mindestens Bachelor) zugelassen. Volle Personenfreizügigkeit genießen EU-Bürger/innen und Bürger/innen aus der Schweiz, Norwegen, Liechtenstein und Island. Sie benötigen für eine Beschäftigung keine Arbeitserlaubnis-EU und melden sich lediglich bei der örtlichen Meldebehörde an. Pflegekräfte aus einem Drittstaat haben mit Inkrafttreten der neuen Beschäftigungsverordnung (BeschV) seit dem 1. Juli 2013 leichteren Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Voraussetzung ist eine mindestens zweijährige Berufsausbildung, dass diese dem deutschen Berufsabschluss gleichwertig ist, der Beruf zu den Mangelberufen in Deutschland zählt und die Beschäftigungsbedingungen denen inländischer Krankenpflegekräfte entsprechen.“²

Für die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege gilt das gleiche Verfahren wie für die Altenpflege.

Anerkennungsverfahren

In den Bundesländern sind unterschiedliche Behörden für die Anerkennungsverfahren zuständig. Die Bearbeitungsdauer variiert sehr. Während des langwierigen Verfahrens gibt es unterschiedliche Zwischenschritte, so z.B. die Beschäftigung als Pflegehelfer/in oder als Krankenpflegehelfer/in mit entsprechender Vergütung oder bei den Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber (Förderung Sprachkurse etc.). Eine Orientierung über die Zuständigkeit gibt eine Website der Bundesregierung³. Es ist derzeit noch möglich, dass bei Ablehnung der Anerkennung in einem Bundesland ein Antrag in einem anderen Bundesland gestellt wird. Auch die Voraussetzung für die uneingeschränkte Tätigkeit als Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger/in in Deutschland ist eine staatliche Erlaubnis. Die Erlaubnis berechtigt, die Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“ zu führen und damit den Beruf auszuüben.

Verfahren für EU/EWR/Schweiz Abschlüsse

Für die Gesundheits- und Krankenpflege gilt das Verfahren der automatischen Anerkennung gemäß der Richtlinie 2005/36/EU in der Fassung 2013/55/EU. Es wird ohne eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung anerkannt, wenn das Abschlusszeugnis ausweist, dass entsprechend der vorgenannten Richtlinie ausgebildet wurde. Es wird die Erlaubnis erteilt, wenn die Gleichwertigkeit des Abschlusses festgestellt wird und auch die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind (u.a. Sprachkompetenz s.u.; Geburtsurkunde; Führungszeugnis; Schul- und Berufsabschlusszeugnisse). Gibt es wesentliche Unterschiede zwischen dem EU Abschluss und der deutschen Qualifikation, besteht die Möglichkeit, an einer Anpassungsmaßnahme (Prüfung oder Anpassungslehrgang) teilzunehmen. Es besteht die Wahl, ob eine Prüfung abgelegt oder ein (höchstens dreijähriger) Anpassungslehrgang absolviert wird. Die Prüfung bezieht sich auf die vorher festgestellten Defizite. Nach Absolvierung des Anpassungslehrgangs oder nach Bestehen der Prüfung wird die Erlaubnis erteilt.

Verfahren für Abschlüsse aus Nicht-EU/EWR Staaten

Die zuständige Stelle - abhängig vom Ort des Arbeitgebers - prüft, ob der im Ausland erworbene Abschluss gleichwertig ist mit einem entsprechenden deutschen Abschluss. Der Abschluss wird als gleichwertig anerkannt, wenn keine wesentlichen Unterschiede zwischen dem ausländischen Abschluss und dem entsprechenden deutschen Abschluss bestehen. Neben der Ausbildung berücksichtigt die zuständige Stelle auch die im In- oder Ausland erworbene Berufserfahrung. Festgestellte wesentliche Unterschiede können durch einschlägige Berufserfahrung ausgeglichen werden. Bei Antragstellung muss dieser Nachweis noch nicht zwingend vorgelegt werden - jedoch vor Ausstellung der Urkunde oder vor einem Vorgespräch an einer Berufsfachschule. Auch hier besteht die Wahl, eine Prüfung abzulegen oder einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang zu absolvieren. Die Prüfung bezieht sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung. Der Anpassungslehrgang wird mit einer Prüfung über den Inhalt des Lehrgangs abgeschlossen. Die sonstigen Nachweise entsprechen den Anforderungen für EU-Bürger/innen. Nach erfolgreicher Prüfung der Unterlagen und Abschluss der Prüfung bzw. des Anpassungslehrgangs wird die Erlaubnis erteilt.

Sprachkompetenz

Pflegefachpersonen aus dem Ausland, die in Deutschland arbeiten möchten, müssen nicht nur ihre Fachkompetenz unter Beweis stellen, auch die Sprachkompetenz muss zufriedenstellend sein. Aber welche Anforderungen sind ausreichend, um in einem anderen Land pflegerisch tätig zu werden? Wie viel Deutsch muss eine Pflegefachperson beherrschen, um hier ihren Beruf auszuüben? Genügt eine kurze (noch holprige) Konversation mit dem/der Patienten/in/Bewohner/in oder sind von Anfang an weiterführende Sprachkenntnisse erforderlich?

Allgemein wird bei Pflegefachpersonen der Nachweis von Sprachkenntnissen auf B2-Niveau erwartet. Nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) des Europarats bedeutet Sprachniveau B2 Folgendes:

- Es werden wesentliche Inhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstanden und Fachdiskussionen im eigenen Spezialgebiet können verfolgt werden,
- eine spontane und fließende Verständigung, wie ein normales Gespräch mit Muttersprachlern, ist ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich,
- es ist möglich, sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert auszudrücken,
- Standpunkte zu einer aktuellen Frage können erläutert und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angegeben werden.⁴

Diese allgemeinen Sprachkenntnisse werden von vielen Bildungsträgern (Goethe-Institut, Volkshochschulen, Bildungsvereinen, privaten Anbietern) vermittelt. Damit ist die Sprachkompetenz für den alltäglichen Sprachgebrauch erbracht.

Der DBfK fordert zusätzlich eine Schulung und einen Nachweis von Sprachkompetenz im Bereich der Fachsprache.

Arbeits-/Aufenthaltsurlaubnis

Zur Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis für EU-Bürger und Bürgerinnen des Europäischen Wirtschaftsraumes, bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ausführliche Informationen.⁵ Bewerber/innen aus Drittstaaten benötigen grundsätzlich eine Einreiseerlaubnis. Eine Aufenthaltserlaubnis wird nur befristet erteilt. Wird diese von einer Auslandsvertretung ausgestellt, handelt es sich um ein Visum. In der Aufenthaltserlaubnis muss explizit eine Arbeitserlaubnis vermerkt sein. Bewerber/innen aus EU-Staaten/EWR/Schweiz genießen Niederlassungs- und Arbeitnehmerfreizügigkeit. Es gilt ein vereinfachtes Verfahren. Sonderregelungen gibt es für die sog. Blue-Card für ausgewählte Berufe (z. Bsp. IT) mit akademischem Abschluss. Es wird derzeit diskutiert, dies u.a. auf die Pflegeberufe auszuweiten.

Anbieter/Initiativ-Bewerbung

Wegen der vorgenannten komplexen Anforderungen bieten verschiedene Institute ihre Dienstleistungen interessierten Arbeitgebern an, um diesen gesamten Prozess zu erleichtern und ihn zu unterstützen.

Die nachfolgende Liste enthält eine Auswahl bekannter Anbieter. Bei der Wahl des Dienstleisters sind zum einen der Unterstützungsumfang und zum anderen auch nachhaltige Unterstützungsangebote zu beachten. Auch ist es wichtig zu wissen, aus welchen Ländern der Anbieter Pflegepersonen rekrutiert und in welcher Form und Qualität der Rekrutierungsprozess durchgeführt wird. Es sollte auf Referenzen geachtet werden.

Anbieter:

- DEKRA
- IB Internationaler Bund
- Bundesagentur für Arbeit – www.triple-win-pflegekraefte.de
- comsense-Kompetenznetzwerk Integration – www.eu-pflegekraefte.de
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) – www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite
- Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte in Hessen (ZIP Hessen) – <https://www.zip-hessen.de/de>

Erfahrungsberichte

Die Erfahrungen blicken auf zwei Projekte aus den Jahren 2013 und 2016 zurück. Aus Sicht der Stationsleitungsebene kann folgendes berichtet werden:

Im Jahr 2013 wurden durch die Klinik acht junge Pflegefachpersonen aus Spanien angeworben. Bei der Klinik handelte es sich um eine größere Klinik der Rehabilitation der Neurologie und Neurochirurgie. Die Unterbringung erfolgte in einer gemeinsamen Wohngemeinschaft, die durch die Klinik eingerichtet wurde. Die spanischen Kollegen/innen kamen alle ohne Vorkenntnisse in der deutschen Sprache. Der Sprachunterricht erfolgte nach dem Dienst in der Freizeit und sollte sich über ein halbes Jahr bis zum B2 Zertifikat erstrecken. Die weitere Freizeit gestalteten die spanischen Kollegen/innen unter sich mit nur wenigen Kontakten zu deutschen Kollegen/innen oder Freunden/innen. Sie arbeiteten für jeweils zwei Monate in einem Rotationssystem auf den Stationen der Klinik. Als „Paten“ wurden die jeweiligen Stationsleitungen benannt. Nach sechs Monaten fielen mehr als die Hälfte erstmals durch die Prüfung zum deutschen B2 Sprachzertifikat. Alle spanischen Pflegefachpersonen hatten eine akademische Ausbildung absolviert. Mit der Enttäuschung über die Tätigkeiten einer Pflegefachperson in Deutschland hielten die Kollegen/innen nicht lange hinter den Berg.

Insgesamt zeigten sich die Mitarbeiter/innen wenig motiviert. Lediglich im Bereich der Intermediate Care Station, mit blauer Bereichskleidung, zeigten die spanischen Pflegefachpersonen mehr Interesse. Hinzu kam bei allen Heimweh, welches sie auch deutlich äußerten. Nach anderthalb Jahren arbeitete noch eine spanische Pflegefachperson auf der IMC Station der Klinik. Sieben waren zurück nach Spanien gekehrt. Eine Person nutzte die erworbenen Deutschkenntnisse, um in Spanien in der Tourismusbranche Fuß zu fassen. Sechs gingen zurück in die Arbeitslosigkeit. Die letzte spanische Kollegin verließ die anwerbende Klinik nach etwa zwei Jahren, um in einem anderen Akutkrankenhaus das Team einer Intensivstation zu unterstützen.

Im Jahr 2016 rekrutierte dieselbe Klinik mit Hilfe eines Dienstleiters elf Pflegefachpersonen aus Ungarn. Für diese wurden elf Gastfamilien im gleichen Ort bzw. ortsnah gesucht. Die ungarischen Kollegen/innen waren also auch in der Freizeit darauf angewiesen, deutsch zu sprechen. Auch hier waren sechs Monate bis zur B2 Prüfung angesetzt. Der Unterricht erfolgte in der Arbeitszeit. Dreimal in der Woche wurden sie nach dem Unterricht auf einer festen Station eingesetzt. Jeder/m ungarischen Kollegen/in wurde ein fester Pate für Fragen und Hilfestellungen zur Seite gestellt. Sukzessiv wurden die Arbeitszeiten auf den Stationen gesteigert. In den ersten Monaten wurden sie nur begleitend eingesetzt. Ein junger Kollege holte schnell seine Frau nach Deutschland. Die beiden nahmen sich eine eigene Wohnung und gründeten eine Familie. Es hat sich bewährt, dem Kollegen schnell Vertrauen entgegenzubringen und ihn zügig unter indirekter Supervision arbeiten zu lassen. Der Kollege zeigte deutlich bessere Leistungen im Team. Er hatte eine Familie in Deutschland und ein Team, das ihm vertraut. In diesem Projekt blieben nach der Zeit zwar mehr der Kollegen/innen in Deutschland, aber auch hier zeigte sich, dass nach sechs Monaten eine erhebliche Anzahl durch die Sprachprüfung fiel.

Handlungsempfehlungen

Grundlage für eine erfolgreiche Anwerbung sind folgende Faktoren:

- Erstellung eines Eingliederungskonzeptes
- Kalkulation der Kosten und des Zeitaufwands
- Vorbereitung und Motivierung des Stammpersonals
- Verbesserung der Sprachkenntnisse durch eine Verlängerung und Intensivierung des Sprachkurses evtl. auch mit Pflegeinhalten
- Kooperation mit der pflegebildenden Schule zur Schulung von Kompetenzen für die allgemeine Pflege
- Gestuftes Heranführen und Schulen für komplexen Aufgaben- und Arbeitssituationen (Stationsorganisation, Verbandswechsel)
- Einarbeitung mit einem Schwerpunkt Dokumentation
- Begleitung und Betreuung auch außerhalb des beruflichen Alltags
- Engmaschige Begleitung (Mitarbeitergespräche)
- Kontinuierliche Evaluation des Projektes

Fazit

Anwerbung aus dem Ausland ist nur eine Möglichkeit, um mit dem vorherrschenden Personalmangel umzugehen. Die entscheidenden Faktoren für eine nachhaltige Lösung sind die gleichen wie für Pflegefachpersonen aus Deutschland: gute Rahmenbedingungen für die pflegerische Arbeit.

Anwerbung wird nur begrenzt wirken, da einerseits weltweit ein Mangel in den Gesundheitsberufen besteht und andererseits - abgesehen von der Wirtschaftskraft - Deutschland im internationalen Wettbewerb nicht an der Spitze steht. Das hat mit der Sprache zu tun, aber auch damit, dass sich Rolle und Aufgaben der Pflege in der Versorgung hier deutlich von anderen Ländern unterscheiden.

Nicht unterschätzt werden darf der Ressourcenaufwand, der für Anwerbung und Eingliederung erforderlich ist. Dieser rechtfertigt sich nur durch eine erfolgreiche Anwerbung und Verbleib in Deutschland. Darüber hinaus gibt es eine ethische Verpflichtung sowohl gegenüber dem Herkunftsland, das in die Ausbildung seiner Bürger/innen investiert hat, als auch den einzelnen Pflegefachpersonen, die oft aus wirtschaftlicher Not ihre Heimat und ihre Familien verlassen.

Alle Akteure in Deutschland haben achtsam mit den Menschen umzugehen, die zu uns kommen und ihre Erwartungen und Hoffnungen sind ebenso zu bedenken wie unsere eigenen. Nicht zuletzt müssen auch die Mitarbeiter/innen, die hier arbeiten überzeugt und dafür gewonnen werden, dass die Anwerbung von Kollegen/innen aus dem Ausland ein positiver Beitrag zur Sicherung der Versorgung ist.

Zum Weiterlesen: DBfK-Positionspapier Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland (2018) unter <https://www.dbfk.de/de/presse/meldungen/2018/Positionspapier-Anwerbung-Ausland.php>

Die Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Pflegemanagement im DBfK e.V., Berlin; April 2019

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) - Bundesverband e. V.

Alt-Moabit 91 | 10559 Berlin | Telefon: +49 (0)30-2191570 | E-Mail: dbfk@dbfk.de | www.dbfk.de



Literatur

¹ Drucksache des Deutschen Bundestags 19/5654 vom 09.11.2018: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Nicole Westig, Michael Theurer, Renata Alt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 19/5274 – Anwerbung von ausländischen Pflegekräften. URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/056/1905654.pdf> (letzter Zugriff 18.04.2019)

² Bundesagentur für Arbeit. Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Ausländische Pflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt. Wie die ZAV Ihnen bei der Suche und Einstellung helfen kann. URL: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdu4/~edisp/l6019022dstbai685070.pdf> (letzter Zugriff 18.04.2019)

³ Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Anerkennung in Deutschland. Anerkennungsgesetz des Bundes. URL: https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/anerkennungsgesetz_des_bundes.php (letzter Zugriff 18.04.2019)

⁴ Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER). URL: <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/> (letzter Zugriff 18.04.2019)

⁵ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Willkommen in Deutschland. Aufenthalt in Deutschland. URL: www.bamf.de/DE/Willkommen/Aufenthalt/WichtigeInformationen/wichtigeinformationen-node.htm (letzter Zugriff 18.04.2019)