

Handlungsempfehlung für kleine und mittelständische Pflegeeinrichtungen



Fee- Development: Find
employees efficiently

Innovative

Fachkräftesicherung für den
Pflegebereich aus einer Hand

Entwicklungsprojekt im Rahmen der sozialen
Innovationen

Europahaus Land Brandenburg e.V.

Volkmar Ritter

Andreas Beil

August 2021



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg



Präambel

Sehr geehrte Leiter*innen und Personalverantwortliche in kleinen und mittelständischen Pflegeeinrichtungen,

seit über 3 Jahren befassen wir uns explizit mit der Frage, wie können die enormen Bedarfe an Pflegekräften im Land Brandenburg bedient werden. Welche Rolle spielen dabei Pflegekräfte aus Drittstaaten und, welche Chance gibt es für kleine Unternehmen und Pflegeeinrichtungen, die nicht an große Trägereinrichtungen und/oder Krankenhäuser gebunden sind, auch an solche Pflegekräfte zu kommen. Dabei haben wir uns nicht auf die Beratung der Einrichtungen konzentriert, sondern auf die Findung von Wegen, die für Ihre Situation auch wirklich gangbar sind.

Die hier folgende Handlungsempfehlung resultiert aus der Zusammenarbeit mit Pflegeeinrichtungen, welche zwischen 42 und 350 betreuten Menschen und 24 und 180 Mitarbeiter*innen haben und sich in ländlichen bzw. strukturschwachen Regionen befinden. Wir haben hier die realen Bedarfe ermittelt, haben Erfahrungen hinterfragt und die Ressourcen, die solche Einrichtungen haben, akribisch ermittelt.

Um hinter die „Knackpunkte“ und „Stolpersteine“ einer Akquise von Pflegekräften aus sog. Drittstaaten zu kommen, haben wir selbst mit 8 vietnamesischen Interessent*innen gearbeitet und versucht, sie nach Deutschland zu bekommen und in Pflegeeinrichtungen zu integrieren. Dies geschah im Sommer/Herbst 2019 und somit noch vor den Einschränkungen durch Corona. Gleich vorweg, dieser Versuch ist auf der ganzen Linie gescheitert. Die Förderung des Entwicklungsprojektes hat uns aber die Chance gegeben, unser Scheitern genau zu analysieren und die Fehler, die wir begangen haben, genau aufzuarbeiten.

Die Zusammenarbeit im Projekt mit einer Gesundheitsschule aus der Tschechischen Republik (Cheb), welche seit vielen Jahren **Gesundheits- und Krankenpfleger*innen** ausbildet und deren Absolvent*innen sehr häufig auf der deutschen Seite im Bundesland Bayern Arbeit finden, rundet unsere erfahrungsbasierten Handlungsempfehlungen ab.

Bitte betrachten Sie unsere Handlungsempfehlungen nicht als besserwisserische Bevormundung. Wir möchte mit Ihnen unsere Erkenntnisse teilen und somit eine möglichst reale Basis für Ihre Aktivitäten in dieser Richtung legen. Es soll den Abwägungsprozess in Ihrem Hause zwischen einer Gewinnung von Fachkräften auf dem (fast leergefegten) deutschen Arbeitsmarkt und der Gewinnung einer ausländischen Fachkraft (mit Fokus auf Drittstaaten) positiv beeinflussen und bei der Entscheidung FÜR eine ausländische Fachkraft, die Anwerbung, Qualifizierung und Integration zum Erfolg machen.

Wir haben mit dem Projekt auch eine Handlungsempfehlung an Trägereinrichtungen im Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsförderbereich verfasst. Sie sind aus unserer Sicht bei einer entsprechenden Vorbereitung die idealen Partner*innen in ihrer Region, um eine maßgeschneiderte Lösung für Ihre Einrichtung zu bieten. Vielleicht haben Sie schon gute Kontakte zu einer solchen Trägereinrichtung und können sie mit unseren Handlungsempfehlungen in ihre Personalakquise und -integration mit einbeziehen.

Bereits an dieser Stelle der (in vielen Bereichen gültige) Ratschlag: Gemeinsam realisiert sich das komplexe Vorhaben der Gewinnung von ausländischen Fachkräften besser und erfolgreicher.

Europahaus Land Brandenburg, August 2021

Inhaltsverzeichnis:	Seite:
1. Allgemeine Bedingungen für die Gewinnung von ausländischen Fachkräften	3
2. Situation der Pflegeeinrichtungen	10
3. Ein Beispiel der Fachkräfte-Zuwanderung innerhalb der EU	13
4. Beschreibung eines Verfahrens der Akquise von ausländischen Fachkräften	22
5. Die Arbeit der zuständigen Ausländerbehörde	32
6. Die Sprachausbildung	40
7. Fachkraft „das unbekannte Wesen“?	44
8. Externe Dienstleister	45
Finale	46
Anhangsverzeichnis	47

1. Allgemeine Bedingungen für die Gewinnung von ausländischen Fachkräften

In Folge des Fachkräftesicherungsgesetzes gab und gibt es eine Reihe von Handreichungen und Hinweise, wie Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zu einem verbesserten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bekommen bzw. eine ausländische Fachkraft integrieren können.

Bereits im Frühjahr 2021 wurde auf der Seite des BMAS ein Jahr Gültigkeit des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gefeiert:

Ein Jahr Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Trotz Pandemie 30.000 Visa für Fachkräfte und Azubis erteilt

Am 1. März 2021 jährt sich das Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum ersten Mal. Eine erste Bilanz fällt positiv aus:

Im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 haben die deutschen Auslandsvertretungen trotz der Pandemie fast 30.000 Visa an qualifizierte Fachkräfte und Auszubildende aus Drittstaaten erteilt.

Mehrere Bundesländer haben zentrale Ausländerbehörden eingerichtet, die auf Fragen der Fachkräfteeinwanderung spezialisiert sind.

Bei der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung für interessierte Fachkräfte im Ausland eingerichtet.

Vom wichtigen neuen Instrument des beschleunigten Fachkräfteverfahrens wird in der Praxis zunehmend Gebrauch gemacht.

„Ich habe zum Inkrafttreten des Gesetzes vor einem Jahr gesagt, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ein Meilenstein der deutschen Migrationspolitik ist. Heute kann ich auf die Zahlen verweisen, denn die sprechen für sich. Schon ein Jahr nach Einführung sind wir im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte erfolgreich und bieten Menschen gleichzeitig einen legalen Weg in den deutschen Arbeitsmarkt.“ (BUNDESINNENMINISTER HORST SEEHOFER)

„Das Werben um die besten Köpfe beginnt bereits vor der Einreise nach Deutschland. Deshalb haben wir Anfang des Jahres das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten gegründet, in dem unsere Experten Visa-Anträge aus aller Welt digital bearbeiten. Das hat sich gerade angesichts der Pandemie und erheblicher Einschränkungen in vielen Ländern als Erfolgsfaktor erwiesen. So konnten wir trotz aller Widrigkeiten schon 2020 viele Fachkräfte für Deutschland gewinnen, die unsere Unternehmen dringend benötigen.“ (AUSSENMINISTER HEIKO MAAS)

„Die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, wie wichtig Fachkräfte für unser Land sind – im Gesundheits- und Pflegebereich, bei Unternehmen, die intelligente IT-Lösungen finden, in der öffentlichen Versorgung und vielen anderen Bereichen. Die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft und die zunehmende Technologisierung der Arbeitswelt sorgen für einen anhaltend großen Bedarf nach Fachkräften – auch aus dem Ausland. Hierfür haben wir mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz einen sehr guten Rahmen geschaffen, der schon jetzt wirkt und zukünftig noch stärker Wirkung entfalten wird.

Mindestens genauso wichtig ist die praktische Umsetzung. Hier haben wir mit der Bundesagentur für Arbeit einen sehr starken Partner, der sowohl vor Ort in den Agenturen für Arbeit als auch zentral durch die Zentrale Auslandsvermittlung Arbeitgeber und interessierte Fachkräfte aus dem Ausland

zusammenbringt. Und Erfolg haben wir nur, wenn wir gute Arbeitsbedingungen vorweisen können und alle an einem Strang ziehen. Gerade die Arbeitsbedingungen sind mir ein besonderes Anliegen. Wir stehen weltweit im Wettbewerb um gute Fachkräfte – das wird kein Selbstläufer. Wir müssen so attraktiv wie möglich sein. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat dafür den Grundstein gelegt.“ (BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALES HUBERTUS HEIL)

„Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist und bleibt eine zentrale Herausforderung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Das galt vor der Corona-Pandemie und das gilt auch weiterhin. Wir brauchen Fachkräfte im Gesundheitsbereich, im Handwerk oder für die Digitalisierung des Landes. Deswegen war es richtig, vor einem Jahr mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Einwanderungsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten zu erweitern, insbesondere für beruflich Qualifizierte. Und es ist eine gute Nachricht, dass der neue Rechtsrahmen trotz Pandemie erste Wirkungen zeigt.“ (BUNDESWIRTSCHAFTSMINISTER PETER ALTMAIER)

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein modernes Regelungswerk, mit dem qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern in geordneten und zügigen Verfahren nach Deutschland kommen können. Es hilft so den Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft zu decken.

Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/ein-jahr-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>

Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz gelten in Deutschland verbesserte Zugangsbedingungen für FACHKRÄFTE aus Drittstaaten. Beim genaueren Hinsehen sind die Verbesserungen aber vor allem auf der Verwaltungsebene (Botschaften, Ausländerbehörde, etc.) und in der Straffung von Abläufen zu finden. Für die Firma, die sich auf den „Weg“ macht, eine Fachkraft aus dem Ausland zu gewinnen, sind die Aufwendungen und die Komplexität der nötigen Schritte nur marginal gesunken.

Bei der Suche nach Pflegekräften kann der Blick ins Ausland (insbesondere in sog. Drittstaaten) neue Möglichkeiten eröffnen. Besonders in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit interessieren sich viele motivierte und gut qualifizierte Pflegekräfte für eine Beschäftigung in Deutschland

Dieser Trend ist nicht neu: Bereits in den 60er und 70er Jahren litten viele westliche Industrieländer unter einem deutlichen Pflegenotstand. Auch damals behalf man sich durch die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. So arbeiteten und pflegten z.B. 1973 etwa 8000 Frauen aus Korea, den Philippinen und Indonesien in deutschen Gesundheitseinrichtungen.

Wir stehen also in Brandenburg nicht vor einem neuen Phänomen; viel mehr lassen sich aus den Erfahrungen vergangener Jahre (insbesondere auch die Gewinnung von Arbeitskräften aus den „Gastarbeiterjahren“) gute Schlussfolgerungen ziehen.

Grundsätzlich ist die prekäre Situation in der Pflege nicht allein den steigenden Zahlen der Pflegebedürftigen geschuldet, sondern vor allem der geringen sozialen Anerkennung, der hohen Arbeitsbelastung, den Auswirkungen auf die Lebensumstände und einer daraus resultierenden Unattraktivität des Berufes. Die eingeführten Fallpauschalen bei der Bezahlung der Pflegeleistungen und die daraus resultierenden personalpolitischen Entscheidungen in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen hat dies noch einmal verschärft. Das, was den Kern der Pflege ausmacht, die menschliche Hinwendung, die persönliche Fürsorge und der Beistand wurde mit Leistungsabrechnungen nach der Stoppuhr ersetzt. Einhergehend mit einer erhöhten Anforderung an die Verwaltung und Dokumentation der Pflegeleistungen ging mehr und mehr die „menschliche Komponente“ verloren.

Tatsächlich ist in kaum einem anderen Berufsfeld die Fluktuation der Unzufriedenen so groß wie unter den Beschäftigten in der Pflegebranche. Jahr für Jahr wandern Tausende von Krankenhaus zu Krankenhaus, von Pflegeeinrichtung zu Pflegeeinrichtung, gleichermaßen unzufrieden mit Entlohnung, Arbeitspensum und Betriebsklima.

Die durchschnittliche Verweildauer einer ausgebildeten Kraft liegt zwischen 8,4 Jahren (Altenpflege) und 13,7 Jahren (Krankenpflege). Zudem übt rund die Hälfte aller Pflegekräfte in Krankenhäusern ihren Beruf nur in Teilzeit aus.

(Quelle: Techniker KK, Ein Masterplan für die Pflege, 2017)

Während zu diesem Zeitpunkt eine deutsche Krankenschwester oder ein deutscher Pfleger im Durchschnitt nach eineinhalb Jahren ihre bzw. seine berufliche Tätigkeit in der Pflege aufgab, konnte man die Pflegekraftimporte aus der „Dritten Welt“ drei Jahre für das Unternehmen verpflichten. Um ihnen ein Anrecht auf eine staatliche Rente zu verwehren, wechselte man die Pflegekräfte nach fünf Jahren aus.

Diese doch sehr bedenkliche Strategie ist nun längst überholt. Mit dem Ziel einer langfristigen Bindung an das Unternehmen werden heute wieder Pflegekräfte im Ausland akquiriert. Die Pflegekräfte folgen somit zunehmend dem ärztlichen „Karussellmodell“ der Wanderschaft und orientieren sich dabei an Gruppen der gleichen Ethnie in anderen Ländern. Die Motivation zur Migration liegt in ökonomischen Faktoren, Faktoren der Lebensqualität, Karriereaussichten, Familiennachzug und Abenteuerlust.

Um zu bestimmen, **was eigentlich als Fachkraft für die Pflege** gilt, ist auch die Ausbildung im jeweiligen Herkunftsland zu betrachten.

Die Ausbildungsniveaus von Pflegefachkräften unterscheiden sich teilweise erheblich voneinander, selbst innerhalb der EU gibt es deutliche Unterschiede. So ist in 24 Mitgliedsstaaten der EU ein 12-jähriger Schulabschluss die Grundvoraussetzung zur Absolvierung der Pflegeausbildung. In nur wenigen europäischen Ländern, darunter auch Deutschland, reicht ein 10-jähriger Schulabschluss aus. Pflege ist mit wenigen Ausnahmen in Europa ein akademischer Beruf, was allerdings nicht bedeutet, dass akademisierte Pflegekräfte aus anderen Ländern besser ausgebildet sind, als deutsche. Entscheidend sind das Verhältnis zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung sowie die Verortung. In Deutschland ist der Praxisanteil im Rahmen der dualen Ausbildung relativ hoch, was den Einstieg in das Berufsleben deutlich vereinfacht. In der Folge zu den unterschiedlichen Herangehensweisen der Ausbildung führt dies auch zu unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Akademisch ausgebildete Pflegekräfte sind weitaus mehr in medizinischen Feldern tätig, als deutsche Pflegekräfte mit einer 3-jährigen Ausbildung. Grundpflegerische Tätigkeiten werden in anderen Ländern fast ausschließlich von Pflegehilfskräften übernommen.

Dies macht den Weg der Anerkennung recht schwierig.

In der Anerkennung der im Heimatland erworbenen Berufsausbildung gibt es nach wie vor Unterschiede zwischen Bürger*innen aus den EU-Mitgliedsstaaten und Bürger*innen aus Drittstaaten. Während EU-Bürger*innen eine sofortige Anerkennung erhalten, wenn der erworbene Abschluss den vereinbarten Mindestanforderungen an eine Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung in der EU und Deutschland entspricht, müssen Pflegekräfte aus Drittstaaten immer Ausgleichsmaßnahmen durchführen, um den EU-Mindeststandard zu erfüllen.

Dazu werden von der jeweils zuständigen Behörde des Bundeslandes die Ausbildungsinhalte des Heimatlandes geprüft und notwendige Maßnahmen festgelegt. Diese können sein:

- ein Anpassungslehrgang (theoretische und fachpraktische Unterweisung im stationären Bereich eines Krankenhauses oder in einer vergleichbaren Einrichtung mit Abschlussprüfung),
- eine Eignungsprüfung (in einer Schule),
- eine Kenntnisprüfung (in einer Schule).

Während EU-Bürger*innen oftmals den Weg nach Deutschland von sich aus einschlagen und die Anerkennung der Berufsausbildung anvisieren, ist die Hürde für Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten weitaus größer. Schon allein finanziell ist es kaum möglich, die Grundvoraussetzung zur Einreise, nämlich Sprachniveau Level B2, zu erreichen, die Kosten für die erforderlichen Dokumente zu decken bzw. die Reisekosten selbst zu tragen.

Die Unternehmen, die das Personal dringend benötigen, haben aber meist auch nicht die notwendigen Ressourcen, um selbst im Ausland Personal zu akquirieren. Diese Lücke machen sich, neben der Zentrale für Auslands- und Fachvermittlung, viele private Agenturen zu Nutze und bieten Serviceleistungen rund um Akquise, Einreise und Anerkennung an.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) ist ein Unternehmen, welches im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit tätig ist und bei der Personalsuche mit einem breiten Dienstleistungsangebot unterstützt. Die dort angestellten Vermittler*innen beraten interessierte Unternehmen und erläutern, was es bei der Suche nach geeignetem Personal zu beachten gilt. Die ZAV greift auf ein Netzwerk internationaler Partner*innen zurück und kann somit auch geeignete Fachkräfte aus Europa oder Nicht-EU-Staaten vermitteln. Die Akquise von Gesundheits- und Krankenpflegekräften findet überwiegend in Drittstaaten statt. Gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) führt die ZAV u.a. das Pilotprojekt „Triple Win“ zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt durch. Triple Win ist ein Projekt zur nachhaltigen und fairen Gewinnung von Pflegefachkräften, welches ausschließlich mit Staaten, die einen Überschuss an Pflegekräften aufweisen, zusammenarbeitet. Die Arbeitsmärkte der Herkunftsländer werden entlastet, die Menschen profitieren von einer beruflichen Neuperspektive und tragen zur Deckung des wachsenden Bedarfs an qualifiziertem Pflegepersonal in Deutschland bei. Die Leistungen der ZAV müssen durch die suchenden Unternehmen selbst finanziert werden, die Kosten sind jedoch um etwa ein Drittel geringer als die der privaten Vermittlungsunternehmen.

Es gibt eine Vielzahl von privaten Vermittlungsunternehmen, deren Existenz einzig und allein darauf beruht, aus der Not der hiesigen Unternehmen Profit zu generieren und Fachkräfte aus dem Ausland zu vermitteln. Die Unternehmen, die sich das leisten können, sind dankbare Kunden, weil sie die Leistung rund um die zu gewinnende Fachkraft einkaufen und keine eigenen personellen Ressourcen zur Verfügung stellen müssen.

Die Vermittlung von Personal macht den Menschen dahinter schnell zu einer Ware. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass ein Großteil der Vermittlungsagenturen sehr sensibel mit diesem Thema umgeht und daran interessiert ist, dass es den immigrierenden Pflegekräften in der neuen Heimat sowohl privat als auch beruflich gut geht.

Um eine Pflegefachkraft zu integrieren, sind aber eine Reihe von unabdingbaren Leistungen zu erbringen: Zuerst ist darauf zu achten, dass im Herkunftsland nicht auch ein Personalmangel herrscht und somit dort eine neue Lücke gerissen wird. Auch andere Länder sind auf der weltweiten Suche nach Fachkräften und so können sich die Bedingungen in einem bisher unbedenklichen Herkunftsland von heute auf morgen verändern.

Bei unserem Versuch, Pflegekräfte aus Vietnam zu akquirieren, sahen wir uns mit einem Vermittlungsstopp der vietnamesischen Regierung in Richtung Japan konfrontiert. Dies kann in jedem Drittstaat mit unterschiedlichen Vorzeichen (Staatstreiche, politische Wirren, Kriege, etc.) passieren.

Das A und O sind GUTE und ZUVERLÄSSIGE PARTNER*INNEN VOR ORT. Diese qualifizieren sie im Idealfall in einem Vollzeitkurs zur Level-B2-Sprachkompetenz und stellen erste Kontakte zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in her. Die Prüfung des Sprachniveaus wird zum einen durch die Vorlage des Sprachzertifikates B1 belegt, aber es empfiehlt sich, dieses auch selbst in einem Online-Interview festzustellen. Alle formellen Erfordernisse, wie Visum oder Antrag zur Anerkennung, werden ggf. durch eine Vermittlungsagentur organisiert bis hin zur Wohnungssuche, Begleitung der Einreise und Orientierung in der neuen Heimat.

Ein Rundum-sorglos-Paket, welches mit Hilfe kommerzieller Anbieter*innen geleistet wird, bei dem die rekrutierten Fachkräfte und auch die Unternehmen jederzeit eine*n Ansprechpartner*in haben, hat seinen Preis. Die Kosten belaufen sich nach unseren Recherchen bei professionellen Rekrutierungsanbieter*innen auf ca.10.000 bis 12.000,00 € pro vermittelter Pflegekraft. Darin sind nicht die Aufwendungen, die die Fachkraft zur Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes in Deutschland und für den Flug nach Deutschland aufbringen muss, enthalten.

Der Schritt, den Pflegefachkräfte aus dem Ausland mit der Annahme eines Arbeitsplatzes in Deutschland gehen, ist groß. Wer sich auf diesen Weg begibt, bei dem gibt es häufig ein lang gehegtes Ziel, nach dem Berufsabschluss in der Heimat, diese zu verlassen. Die Familien bringen meist ihr gesamtes Vermögen auf, um die Ausbildung des Nachwuchses zu finanzieren, ihm ein besseres Leben im Ausland zu ermöglichen und in der Hoffnung auf finanzielle Unterstützung aus der Ferne. Die akquirierten Fachkräfte sind meist noch sehr jung und bringen nur wenig Berufserfahrung mit. Es besteht Unsicherheit in der Sprache, in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit; auch Kultur und Umgebung sind völlig fremd. Umso wichtiger ist es, die Pflegefachkräfte von Beginn an eng zu begleiten und ihnen Sicherheit zu vermitteln. Es bedarf konkreter Ansprechpartner*innen und strukturierter Abläufe, um den Erfolg der Integration nachhaltig zu sichern.

Zum Schluss dieser Betrachtung noch eine Blickerweiterung:

Anhand der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in der EU kann man sehr gut beobachten, dass wir als Land nicht allein vor einem Fachkräftemangel in der Pflege stehen. War es von 15 Jahren noch kein großes Problem, mit etwas Anstrengung polnische oder tschechische Fachkräfte zu gewinnen, stehen diese Länder mittlerweile vor denselben Problemen. Die Akquise von Pflegekräften ist mittlerweile in Ländern wie der Ukraine, den Balkanländern und Russland „angekommen“. In sog. Drittstaaten werden immer mal wieder besondere Länder hervorgehoben, um die Aufmerksamkeit der Anwerber*innen auf sie zu richten. Ob dies durch den Gesundheitsminister Jens Spahn mit Kroatien und Mexiko betrieben wird oder auf der Basis besonderer Abkommen, z.B. mit Vietnam, wandert der Fokus der Aufmerksamkeit und der Aktivitäten quasi durch die Welt. Mit Ausnahme Vietnam hat aber in keinem der Länder die Anwerbung einen wirklich durchschlagenden Erfolg gehabt. Obwohl zehntausende Fachkräfte in der Pflege fehlen, sind aus diesen Ländern nur dreistellige Anwerbungserfolge zu vermelden.

Eine wichtige Rolle spielt auch die Liste der WHO, welche die Länder auflistet, die im Gesundheitssektor selbst große Probleme haben und, wo durch eine Abwerbung von Fachkräften eine weitere Verschlechterung eintreten würde. Dabei ist es aus Sicht der WHO unerheblich, ob Pflegekräfte in diesem Land arbeitslos sind oder nicht.

Nicht zuletzt sind wir nicht die einzige Nation, die weltweit nach Fachkräften im Pflegebereich sucht. Wir haben als Europahaus Land Brandenburg selbst erlebt, wie beispielsweise eine Region in Finnland ein gezieltes und durch die öffentliche Hand finanziertes Anwerbungsprogramm umgesetzt hat, um der negativen demografischen Entwicklung entgegenzuwirken. Dies ging von gezielter Ansprache in potentiellen Herkunftsländern, über die akribische Auswahl bis zu umfangreichen Integrationsbemühungen.

Überalternde Nationen, wie z.B. Japan, werben aggressiv Fachkräfte im medizinischen und pflegenden Bereich ein; auch Kanada und Australien haben staatliche Anwerbungsprogramme. Hier werden konzentriert und teilweise ohne Rücksicht auf die Entsendeländer gut ausgebildete Fachkräfte abgeworben. Diese Vorgehensweise bringt Deutschland beim Kampf um die Fachkräfte oft ins Hintertreffen. Schon allein der bürokratische Aufwand für das richtige Visum an der deutschen Botschaft schreckt in der letzten Konsequenz ab. Auch das veränderte Aufenthaltsgesetz (Fachkäfteinwanderungsgesetz) hat hier nur wenig dafür getan, dass es der Fachkraft aus einem Drittstaat leicht macht, zu uns zu kommen. Die Gesetze werden aus unserer Sicht noch zu oft von der Angst getragen, dass eine Einwanderung in die Sozialsysteme erfolgt, ohne dass der Arbeitsmarkt entlastet wird.

Wir möchten deutlich klarstellen, dass wir nicht für einen hemmungslosen Sozialimperialismus plädieren, sondern für eine Veränderung des Integrationsmechanismus werben. Chancen zu eröffnen und Missbrauch einzudämmen, müssen aus unserer Sicht keine Widersprüche sein.

2. Situation der Pflegeeinrichtungen

Durch die Zusammenarbeit mit Pflegeeinrichtungen und durch eine (nicht repräsentative anonyme) Befragung lässt sich die aktuelle Situation für kleine und mittelständische Einrichtungen in der Pflege wie folgt beschreiben:

Die Gewinnung von Personal aus erlaubten Drittstaaten spielt in der täglichen Arbeit keine Rolle. Aus der Sicht der Verantwortlichen in den Einrichtungen ist dies viel zu aufwendig und es bestehen zu wenig Kenntnisse über machbare Wege. Natürlich haben einige schon Kontakte zu professionellen Dienstleister*innen gesucht. Hier sind jedoch vor allem die Kosten einer solchen Vermittlung, die geringe Integrationsbegleitung und die Unsicherheit, mit wem man es in der Endkonsequenz als Mensch zu tun, hat die wichtigsten Hinderungsgründe.

Personal wurde in allen Einrichtungen gebraucht. Der Mangel in den Einrichtungen ist mittlerweile so gravierend, dass man natürlich ausgebildete Pflegekräfte sucht, aber in der aktuellen Not es den Pflegeeinrichtungen schon helfen würde, Mitarbeiter*innen mit geringen Vorkenntnissen einstellen zu können. Man geht sogar so weit, dass man für völlige Quereinsteiger*innen eine 14-tägige Einarbeitung anbietet und bei Eignung eine Einstellung anbietet, um in der Folge dann Schritt für Schritt die nötige Qualifizierung (quasi „on the Job“) nachzuholen. In der Regel ist dies der Pflegebasiskurs oder eine Helferausbildung, die trotz der normalen Arbeitsbelastung auch parallel realisiert werden kann.

Fast durchgängig stellt sich ein hoher Bedarf in Pflegedienstleistungen dar. Bei der ambulanten Betreuung, besonders im ländlichen Raum, muss man Anfragen abweisen, weil es personell nicht zu schaffen ist und in den dünnbesiedelten Gebieten die Wege einfach zu weit sind. Auch bisherige Koordinierungsprojekte und Effektivierungsversuche haben nicht die nötige Entlastung für die Personalsituation gebracht.

In der stationären Pflege gibt es bei allen Einrichtungen Wartelisten, welche zum Teil über 2 Jahre zurückgehen. Das alte Menschen sterben, bevor sie in professionelle Pflege kommen, obwohl es von ihnen und den Angehörigen gewollt ist, eine professionelle Pflege in Anspruch zu nehmen, wird zunehmend registriert.

Interessant für die Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten ist auch das vorherrschende Entgeltniveau für Fach- und Hilfskräfte.

Kleine und einige mittlere Pflegeeinrichtungen arbeiten nach keinem Tarifvertrag bzw. haben einen „Haustarifvertrag“. Selbst bei größeren Einrichtungen gibt es Haustarifverträge, welche weit hinter den Gehältern im öffentlichen Dienst oder in den alten Bundesländern liegen. Auch die aktuellen Bemühungen des Gesetzgebers für eine Verbesserung der Bezahlung der Pflegekräfte hat in der Fläche daran nicht gravierend etwas verbessert.

Hier kommen bei der Integration von Arbeitskräften aus dem Ausland die berechtigten Forderungen der Ausländerbehörde in Konflikt mit dem oftmals in den Einrichtungen bestehenden Gehaltsstrukturen. Die Forderung ist hier von Seiten der Behörde ein möglichst Vollzeit-Arbeitsverhältnis und ein Mindestlohn, der sich am Tarif orientiert. Damit passiert es in den Einrichtungen, dass die angeworbene Fachkraft aus dem Ausland die ggf. sogar noch einige Sprachschwierigkeiten hat, besser entlohnt wird, als die Stammschicht. Auf diese Diskrepanz wird später in diesem Dokument noch einmal ausführlicher eingegangen.

Die physische und psychische Belastung des Pflegepersonals ist enorm. Immer wieder wird in den Gesprächen die zu geringe Zeit für die Betreuung der pflegebedürftigen Menschen beklagt. Das

Abrechnungssystem der Pflegeleistungen ist nach Ansicht vieler zu sehr an der abrechenbaren, vergleichbaren Leistung und zu wenig an der Individualität der zu Pflegenden ausgerichtet. Verkürzt gesagt: Nicht die optimale Pflege für die Patient*innen oder älteren Menschen, sondern die optimale Abrechnung bestimmt das Maß und die Qualität der Pflege.

Die Einrichtungen, die bereits Erfahrungen mit Pflegekräften aus dem Ausland hatten, berichteten, dass die Pflegekräfte sich gerade an diese Belastung und Ausrichtung ihrer Pflegeleistung nur sehr schwer gewöhnen können.

Insgesamt ist auch die Abrechnung der Leistungen ein hochbürokratischer Akt und dauert viel zu lange. Die Vorleistungen zur Zahlung der Gehälter, besonders bei kleinen Pflegeeinrichtungen, ist kaum zu stemmen. Um dann die nötigen Kosten und auch die Unsicherheiten im Zusammenhang mit ausländischen Fachkräften kompensieren zu können, ist schon eine erhebliche finanzielle Leistungskraft nötig. Erstaunlich war die Aussage bei mehreren Einrichtungen, dass die Abrechnungen bei den Krankenkassen besser durchgeführt wird, als bei den Pflegekassen.

Es fiel auf, dass insgesamt zu den Aufgaben der Pflegekasse, der Krankenkasse oder des Sozialamtes, die Kenntnisse bei Pflegekräften an sich unzureichend ist. Hier scheinen sehr umsetzungsorientiert die Pflegehandgriffe, die Dokumentation und das Zeitmanagement an die Pflegenden vermittelt, aber rechtliche, organisatorische Möglichkeiten durch die Pfleger*innen kaum beherrscht zu werden. Dabei könnte gerade dieses Wissen im Zusammenhang mit dem unmittelbaren Umgang mit den hilfebedürftigen Menschen ein Plus an Pflegeleistungen für den zu pflegenden Menschen bringen.

Weitere Aussagen aus den Einrichtungen heraus, welche häufiger auftraten:

Was nutzen 3 Jahre Ausbildung, wenn man zu wenig auf die Pflegebedürftigen eingeht oder schlichtweg keine Zeit dafür vorhanden ist? Vieles kann mit einer guten Kommunikation geleistet werden, diese ist aber durch die Sprachbarriere selbst bei einem B2-Niveau, welches die wenigsten Pflegekräfte haben, nur eingeschränkt möglich.

Die eigene Akquise von Pflegekräften aus dem Ausland und die notwendige Ausbildung oder Anpassungsqualifizierung der Fachkräfte aus dem Ausland übersteigt die Möglichkeiten der Einrichtungen.

Die geringen Erfahrungen in der Integration von ausländischen Interessent*innen ist ein großes Problem. Teilweise ist ausländisches Personal, welches sich selbst bei den Einrichtungen beworben hat, sehr motiviert, fleißig und ordentlich und somit gern gesehen. Dieses hat aber in der Regel bereits die nötigen Formalien des Aufenthaltes geklärt und einen annähernden Standard in der fachlichen Eignung.

Das Schaffen von zusätzlichen Anreizen für ausländische Bewerber*innen erzeugt Unmut bei den deutschen Arbeitskräften. Besserstellungen werden befürchtet und führen bereits im Vorfeld zur Ablehnung der dringend benötigten Fachkraft durch den Mitarbeiterstamm.

Eines der Hauptprobleme ist das Erlernen der deutschen Sprache. Hier geht es um alltagstaugliche Kenntnisse ebenso wie fachliche Begriffe. Auch zu diesem Thema an anderer Stelle noch etwas ausführlicher.

Bei den Einrichtungen, die bereits Erfahrung mit ausländischen Fachkräften bzw. mit deren Bewerbung haben, ist auch in der Befragung geäußert worden, dass eine gewisse „Forderungsmentalität“ an den Tag gelegt werde. So kämen z.B. durch Dienstleister*innen vermittelte Kräfte mit hohen Erwartungen. Insbesondere die Bezahlung werde (trotz Einhaltung der Mindeststandards) als zu gering angesehen. Grundlage sind oft in den Werbe- und Vergleichsportalen im Internet angegebene Zahlen.

Erfahrungen mit dem Arbeitsamt oder der Ausländerbehörde zur Findung von passendem ausländischem Personal gibt es kaum. Hier waren es vor allem Flüchtlinge, für die man eine berufliche Integration suchte. Als besonders demotivierend wurde der Versuch einer Integration eines Flüchtlings geschildert. Zuerst mussten die nötigen Sprachkurse absolviert werden. Da er nur einen befristeten Aufenthaltsstatus hatte, war die Teilnahme an einer von der Arbeitsagentur geförderten Maßnahme zur Erlangung des Pflegebasiskurses unmöglich. Für die Teilnahme musste der Arbeitsagentur nachgewiesen werden, dass der Flüchtling wenigstens eine Aufenthaltsgenehmigung bis zum geplanten Ende der Maßnahme hat, was 6 Monate bedeutete. Gemessen an der nötigen Vorlaufzeit für die Maßnahme wäre eine Aufenthaltsgenehmigung von mind. 8 Monaten nötig gewesen. Die zuständige Ausländerbehörde hatte aber nur für max. 6 Monate eine solche ausgestellt. Die Integration hat nicht stattfinden können und nicht stattgefunden. Selbst bei einem hohen eigenen Engagement der ausländischen Interessentinnen steht dem ein „träger“ Apparat entgegen, welcher bei den Interessent*innen nicht das Bild entstehen lässt, dass sie wirklich gebraucht werden, und bei den Einrichtungen die Motivation sinken lässt, sich ausländischen Fachkräften zu widmen.

Häufiger wurde auch die Meinung vertreten, Politik und Verwaltung sollten wesentlich mehr zur Anerkennung des Berufszweiges tun, bevor man auf ausländische Kräfte zurückgreift.

Die Möglichkeiten der Einrichtungen, erhebliche finanzielle Mittel für die Anwerbung und Anpassungsqualifizierung auszugeben, sind sehr gering. Insbesondere mit Blick auf die zu erwartende Erfolgsquote und die Verbleibenswahrscheinlichkeit scheuen sich fast alle Einrichtung, in diesen Weg der Fachkräftegewinnung zu investieren. Besser sieht die Bereitstellung von Ressourcen und die Unterstützung der potenziellen Fachkraft aus:

Dazu gehören:

- Bereitstellung von Wohnunterkunft
- finanzielle Unterstützung bei Sprachkursen
- bei Einrichtungen der ambulanten Pflege – Unterstützung zum Erwerb der Fahrerlaubnis
- Bereitstellung von firmeneigenen Handys
- Unterstützung bei Behördengängen
- Übernahme von Patenschaften bei der Einarbeitung.

Überall hatten wir aber auch mit Bedenken zu tun:

- Was passiert, wenn die Integration oder die Anpassungsqualifizierung nicht gelingt?
- Wie werden die Bedingungen der arbeitsvertraglichen Probezeit gehandhabt?
- Bei Einreise verpflichten sich die Arbeitgeber*innen gegenüber der Ausländerbehörde zu einer Menge Verantwortlichkeiten. Was passiert, wenn der eingereiste Mensch nach wenigen Tagen verschwindet?
- Welche Garantie besteht, dass die Fachkraft sich nicht nach erfolgter Einreise und Anpassungsqualifizierung in Deutschland einen besser bezahlten Job sucht?
- Welche Kündigungsmöglichkeiten bestehen, wenn die Leistungen trotz aller Bemühungen nicht erbracht werden oder eine erhebliche Störung des betrieblichen Friedens besteht?

Insbesondere über die Fragen im letzten Teil des Erhebungsbogens, in welchem nach bisherigen Unterstützungsstrukturen gefragt wurde, haben wir versucht, mit den Firmen ins Gespräch zu

kommen. Wir haben deutlich (und schmerzhaft) gespürt, dass es nicht nur die Corona-Pandemie und die arbeitstäglichen Belastungen waren, die eine gewisse Skepsis zu unserem Projekt und dem Anliegen erzeugte. Auch bereits gelaufene Projekte (spanische Jugendliche) und die wirklichen Chancen der aktuellen Beratung und Begleitung durch unterschiedliche Strukturen (von der Arbeitsagentur bis zum IQ-Netzwerk) haben in der Endkonsequenz nur verschwindend gering zu dauerhaft bleibenden Fachkräften in den Einrichtungen geführt.

Vielfach wurden die Beratungs- und Begleitangebote als qualitativ hochwertig eingestuft, jedoch auch so eingeschätzt, dass für die wirkliche Gewinnung von ausländischen Fachkräften, insbesondere aus sog. Drittstaaten, diese Angebote zu wenig leisten können. Eine Einrichtungsleiterin brachte es auf den Punkt mit den Worten: „Die Beratung ist wirklich gut, aber mir fehlt die konkrete Arbeitskraft, mit der ich dies alles mit machbarem Aufwand durcharbeiten kann.“

3. Ein Beispiel der Fachkräfte-Zuwanderung innerhalb der EU

Im Rahmen des Projektes haben wir uns zusammen mit der Schule für Soziale Berufe in Cheb mit dem „Spannungsfeld“ der anderen Ausbildung im Gesundheitssektor in einem EU-Land den Anerkennungsprozessen dieser Absolvent*innen in Deutschland und mit den Motiven eines Einsatzes außerhalb ihres Heimatlandes befasst. In vielen Fragen kann man hier Rückschlüsse auf die Akquise und Integration von Fachkräften aus Drittstaaten ziehen.

In unserem Antrag haben wir zur Rolle der internationalen Partnerin ausgeführt:

*Die Fachschule für soziale Berufe in Cheb (Tschechische Republik) ist schon in einer langen Tradition, Pflegekräfte auszubilden, die dann auch in Deutschland arbeiten. Mit einem spezifischen Sprachkurs werden die Schüler*innen z.B. durch die Sprachlehrerin, Frau Renata Salatova, gezielt auf die Arbeit hinter der Grenze vorbereitet. Mit diesen Erfahrungen soll uns diese Partnerin zum einen beraten, wie sich der fachliche Anpassungsbedarf am besten bewältigen lässt, und die dortigen Akteur*innen der Schulleitung sollen zugleich ein Regulativ sein, um auch die Bedarfe im Heimatland der Pflegekräfte zu beachten. Da diese Schule diese Ausbildungen bereits vor dem Beitritt in die EU geleistet hat, lässt sich ihr Know-How auch gut auf sog. Drittstaaten übertragen.*

Am Ende des Projektes lässt sich feststellen, dass durch die Mitwirkung der tschechischen Partnerin nicht nur wertvolle Hinweise zur Anpassung von Qualifikationen gegeben wurden, sondern auch ein Weg zur Erschließung neuer Potentiale gefunden wurde.

Der am dichtesten an der Ausbildung zu Pflegenden befindliche Beruf, der in der Schule in Cheb ausgebildet wird, ist der bzw. die **Gesundheitsassistent*in**. In Verbindung mit dem Abitur wird hier eine solide und weitreichende Ausbildung zu medizinischen und pflegerischen Aspekten vermittelt.

Das Curriculum sieht folgendermaßen aus:

53-41-M/01 Zdravotnický asistent/Gesundheitsassistent*in (tägliche Form)							
Gültigkeit seit 1. 9. 2015							
Pflichtfächer		1.	2.	3.	4.	Gesamt	Stunden
Tschechisch	CJL	3	3	3	3	12	372
Seminar in Tschechisch zum Abitur	SCJ	0	0	0	1	1	28
Englisch ¹	ANJ	3	3	3	4	13	400
Deutsch ¹	NEJ						
Bürgerkunde	SVZ	1	1	1	1	4	124
Geschichte	DEJ	2	1	0	0	3	99
Biologie	BIE	2	0	0	0	2	66
Chemie	CHE	2,5	2,5	0	0	5	165
Physik	FYZ	2	2	0	0	4	132
Mathematik	MAT	3	3	2	0	8	258
Ästhetik	ESV	0	1	0	0	1	33
Sport	TEV	2	2	2	2	8	248
Sport für Schüler*innen mit Beeinträchtigung ²	TVO						
Gesundheitserziehung	VZV	1	0	0	0	1	33
EDV	IKT	2	2	0	0	4	132
Ökonomie	EKO	0	1	2	0	3	93
Erste Hilfe	PRP	1	0	0	0	1	33
Somatologie	SOM	5	0	0	0	5	165
Mikrobiologie, Epidemiologie und Hygiene	MEH	0	1	0	0	1	33
Psychologie und Kommunikation	PSK	0	2	2	2	6	182
Klinische Propädeutik	KLP	0	2	0	0	2	66
Pathologie	PAT	0	1	0	0	1	33
Krankenpflege	OSE	3	6	0	0	9	297
Krankenpflege in klinischen Fächern	OSK	0	0	6	5	11	320

Praxis	OSN	0	0	12	14	26	752
Seminar in... ³	S...	0	0	1	2	3	86
Gesamt		32,5	33,5	34	34	134	4150
Praktika ⁴ - einen Monat - zwei Schichten	ODP			4 Wochen im Block		4 Wochen	140
1. Schüler*innen wählen nur eine Fremdsprache.							
2. Schüler*innen beweisen die Beeinträchtigung - Arztbericht.							
3. Schüler*innen wählen je nachdem, in welchem Fach sie den staatlichen Teil des Abiturs ablegen.							
4. Praktika finden im Block 4 Wochen hintereinander in einer Gesundheitseinrichtung statt.							

Die Stundenumfänge in medizinischen und pflegerischen Zusammenhängen sind erheblich und die praktischen Ausbildungsteile immer in pflegerischen Zusammenhängen.

Mit dieser Voraussetzung (Abitur, Gesundheitsassistent) sind die wichtigsten Grundlagen für ein Studium in Richtung Krankenschwester bzw. Pfleger oder Arzt/Ärztin gelegt.

Bemerkenswert ist der Stundenanteil an Fremdsprachen. Wenn man sich z.B. für Deutsch entscheidet, könnte im günstigsten Fall eine Sprachstufe B1 oder bei Vorkenntnissen, (grenznaher Raum/ allgemeinbildende Schule) B2 mit Fachsprache dabei herauskommen.

Vergleicht man dies mit der Altenpflegehelfer*innenausbildung in Deutschland (Hier: Modulhandbuch für die einjährige Altenpflegehilfeausbildung in Nordrhein-Westfalen [Oktober 2011]), die in Brandenburg mit einer staatlichen Anerkennung absolviert werden kann, sieht man erst einmal nur wenige Schnittmengen.

Sieht man aber tiefer in die Inhalte der Abschnitte und Module, so wird schnell deutlich, dass hier die Ausbildung zum/zur Gesundheitsassistent*in bei den medizinischen Aspekten deutlich mehr vermittelt, dagegen die Altenpflegehelfer*innenausbildung stärker auf soziale, betreuerische Aspekte Wert legt. Beide sind aber durchaus in ihrem fachlichen Nutzen für eine Tätigkeit in der Pflege vergleichbar.

LB/LF	Std.	Lernfelder theoretische Ausbildung	
1.		LB 1 Aufgaben und Konzepte in der Altenpflege	Pflicht-modul/e
1.1 und 1.2	30	Theoretische Grundlagen in das Altenpflegerische Handeln einbeziehen	PM 2 PM 4
	50	Pflege alter Menschen in stabilen Pflegesituationen durchführen und dokumentieren	PM 1 PM 2
1.3	383	Alte Menschen in stabilen Pflegesituationen unter Aufsicht situationsbezogen pflegen	PM 1 PM 2 PM 3 PM 4
1.4	40	Anleiten, beraten und Gespräche führen	PM 1 PM 4
2.		LB 2 Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung	
2.1	30	Lebenswelten und soziale Netzwerke alter Menschen beim Altenpflegerischen Handeln berücksichtigen	PM 5 ME 1
2.2	90	Alte Menschen bei der Tagesgestaltung und bei selbst organisierten Aktivitäten unterstützen	PM 5 ME 1 PM 5 ME 2
3.		LB 3 Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen Altenpflegerischer Arbeit	
3.1	30	Institutionelle Rahmenbedingungen beim Altenpflegerischen Handeln berücksichtigen	PM 3 PM 4
4		LB 4 Altenpflege als Beruf	
4.1 und 4.2 und 4.3 und 4.4	27	Berufliches Selbstverständnis	PM 6
	10	Lernen lernen	
	40	Mit Krisen und schwierigen Situationen umgehen	
	20	Die eigene Gesundheit erhalten und fördern	

(Quelle: Modulhandbuch für die einjährige Altenpflegehelferausbildung in Nordrhein-Westfalen, FH Bielefeld, Oktober 2011)

Um in der Region zu Bayern/Deutschland einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu bekommen, bedient man sich durch die Fachschule in Cheb des EURO-Passes.

	ZEUGNISERLÄUTERUNG (*)	 Tschechische Republik
1. BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSZEUGNISSES (CZ) ⁽¹⁾		
Výční list z oboru vzdělání: 53-41-H/01 Ošetrovatel (denní studium)		
<small>(1) In der Originalsprache</small>		
2. ÜBERSETZTE BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSZEUGNISSES ⁽²⁾		
Facharbeiterbrief im Ausbildungsberuf: 53-41-H/01 Gesundheits- und Krankenpfleger (Vollzeitstudium)		
<small>(2) Diese Übersetzung besitzt keinen Rechtsstatus.</small>		
3. PROFIL DER FERTIGKEITEN UND KOMPETENZEN		
Allgemeine Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen; • das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände bei der Lösung von Problemen anpassen; • unterschiedliche Lernarten beherrschen, Informationsquellen richtig nutzen, Lesekompetenz besitzen; • Aufgabenstellungen verstehen, den Kern des Problems bestimmen, unterschiedliche Lösungsvarianten anwenden, selbstständig sowohl im Team arbeiten; • eigene Gedanken und Meinungen schriftlich und mündlich formulieren, die Grundkommunikation in mindestens einer Fremdsprache meistern, über Motivation zum Vertiefen eigener Sprachkompetenzen verfügen; • sich innerhalb wechselnder sozialer und wirtschaftlicher Bedingungen orientieren, Finanzkompetenz besitzen; 		

Auf der gesetzlichen Grundlage der **Arbeitnehmerfreizügigkeit (EU-Verordnung 1612/68)** können Absolvent*innen der Schule in Cheb in den Pflegebereich auf der deutschen Seite gehen.

Sieht man hier in die persönlichen und fachlichen Kompetenzen, so wird sehr schnell die Passfähigkeit für eine Tätigkeit in deutschen Pflegeeinrichtungen deutlich:

(Übersetzung aus der tschechischen Sprache)

Allgemeine Kompetenzen:

- *Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen;*
- *das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände bei der Lösung von Problemen anpassen;*
- *unterschiedliche Lernarten beherrschen, Informationsquellen richtig nutzen, Lesekompetenz besitzen;*
- *Aufgabenstellungen verstehen, den Kern des Problems bestimmen, unterschiedliche Lösungsvarianten anwenden,*
- *sowohl selbstständig als auch im Team arbeiten;*
- *eigene Gedanken und Meinungen schriftlich und mündlich formulieren, die Grundkommunikation in mindestens einer Fremdsprache meistern, über Motivation zum Vertiefen eigener Sprachkompetenzen verfügen;*
- *sich innerhalb wechselnder sozialer und wirtschaftlicher Bedingungen orientieren, Finanzkompetenz besitzen;*
- *Übersicht über eigene Positionierungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben, über die Beziehungen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen Bescheid wissen, sich*

verantwortlich über eigene Positionierung auf dem Arbeitsmarkt entscheiden, die Bedeutung des lebenslangen Lernens verstehen;

- *mathematische Grundrelationen, physikalische und chemische Gesetzmäßigkeiten bei der Lösung von einfachen Aufgaben anwenden;*
- *mit Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnologien arbeiten, angemessen Informationsquellen nutzen und effektiv mit Informationen arbeiten;*
- *ökologisch und im Einvernehmen mit dem Prinzip der nachhaltigen Entwicklung handeln;*
- *Werte der lokalen, nationalen, europäischen Kultur sowie der Weltkultur respektieren, den Wert des Lebens schätzen;*
- *Arbeits- und Gesundheitsschutzregeln am Arbeitsplatz, Brandschutzregeln und Brandprävention einhalten;*
- *Normalisierungsvorschriften und -grundsätze einhalten.*

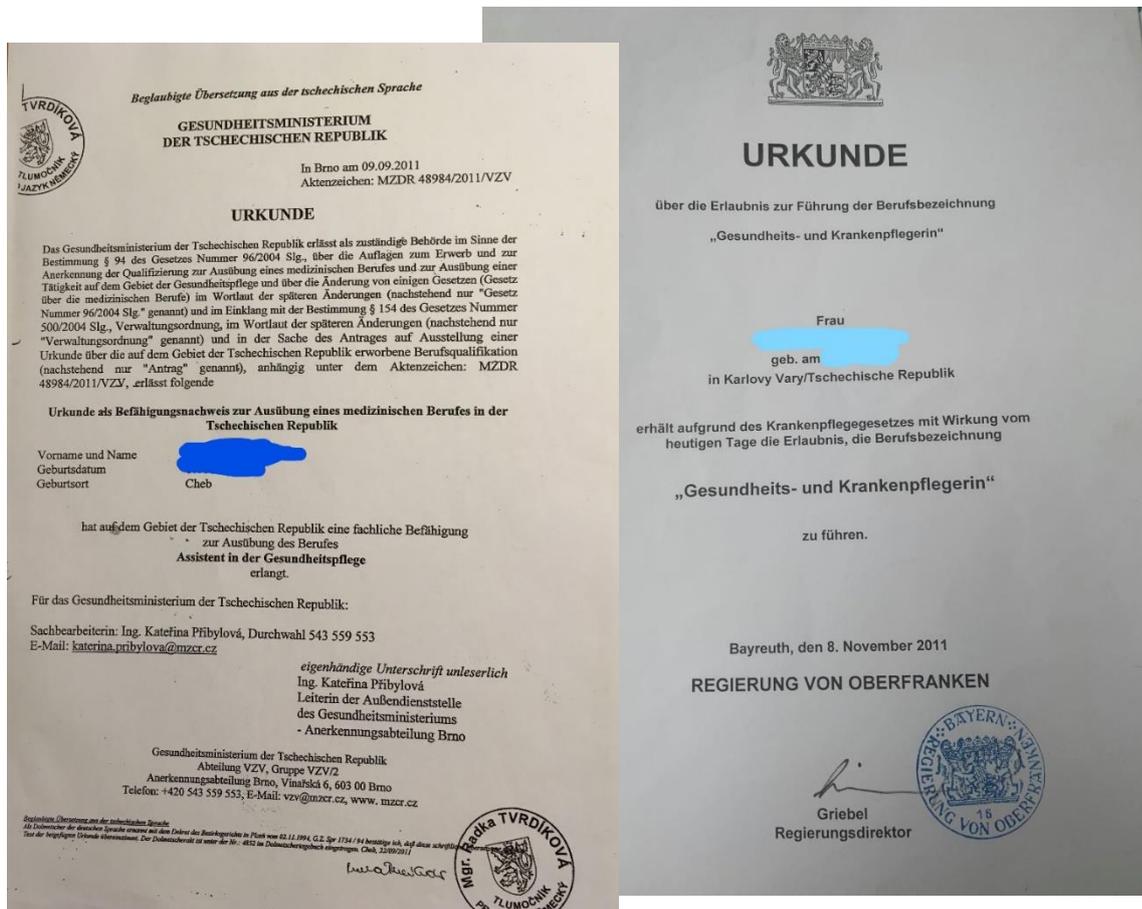
Fachliche Kompetenzen:

- *Körperpflege bei Patient*innen durchführen, Kernaufgaben bei der Prophylaxe gegen Wundliegen durchführen, Betten machen;*
- *bei Essensausgabe an Patient*innen helfen, bettlägerigen und bewegungsunfähigen Patient*innen beim Essen helfen und diese bei Bedarf füttern;*
- *bei Toilettengängen und Stuhlausscheidungen helfen, bei Bedarf Reinigungseinlauf durchführen;*
- *Körpertemperatur, Größe und Gewicht messen;*
- *Patient*innen zu Fachuntersuchungen und Untersuchungen begleiten;*
- *das Patientenumfeld pflegen;*
- *bei Sicherstellung von Spielaktivitäten für Kinder mitwirken;*
- *Körper von Verstorbenen versorgen;*
- *Wärme- und Kälteversorgung sicherstellen;*
- *Rehabilitationsuntersuchungen einschließlich Prophylaxe von Bewegungsstörungen durchführen;*
- *therapeutische Maßnahmen zur Erhöhung der Selbstständigkeit von Patient*innen üben;*
- *bei der Annahme, Kontrolle, Verwaltung und Lagerung von Sanitätsmitteln und Wäsche, deren Desinfizierung und Sterilisierung sowie an der Sicherstellung ausreichender Bestände mitwirken;*
- *bei Verbandwechsel, Verabreichung von Medikamenten einschließlich Injektionen und Infusionen, Abnahme von biologischem Material, Verabreichung von Blasenkatheeter und Harnblasenspülungen sowie Blasensonden und Kathederpflege mitwirken.*

Außerdem weist der Europass folgendes aus:

6. OFFIZIELL ANERKANNTE WEGE ZUR ERLANGUNG DES ABSCHLUSSZEUGNISSES		
Beschreibung der erworbenen Ausbildung und Berufsbildung	Anteil am Gesamtprogramm	Zeitdauer
• Schule / Berufsbildungszentrum	50	1 536
• Arbeitsplatz	50	1 536
• Anerkannte Vorbildung / Praxis		
Gesamtzeit der zum Zertifikaterwerb führenden Ausbildung/Berufsbildung		3 Jahre / 3 072 Stunden
Zugangsanforderungen Abschluss der Schulpflicht.		
Zusätzliche Informationen Weitere Informationen (einschließlich der Beschreibung des Bildungssystems in der Tschechischen Republik) stehen unter www.nuv.cz und www.eurydice.org zur Verfügung.		
Nationales Institut für Bildung, Schulberatungsstelle und Einrichtung für Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften – Nationales Europass Zentrum Tschechische Republik Weilova 1271/6 102 00 Praha 10		

Die Anerkennung dieser Ausbildung (obwohl diese nicht deckungsgleich mit der deutschen Ausbildung ist) widerspiegeln auch die Anerkennungsurkunden, die für Absolvent*innen der Einrichtung im Bundesland Bayern ausgestellt wurden.



Natürlich werden die Absolvent*innen der Gesundheitsschule auch in der Tschechischen Republik benötigt. Der Arbeitsmarkt im Pflegebereich ist nicht so deutlich angespannt wie in Deutschland, aber es gibt für die Absolvent*innen der Schule quasi kein Problem in Arbeit zu kommen.

Das Hauptmoment der Motivation, in Deutschland zu arbeiten, ist die Entlohnung.

Die meisten Einrichtungen der Pflege arbeiten nicht nach Tarif. Hier ist also nur ein zuverlässiger Vergleich mit medizinischen/pflegerischen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes möglich:

Platové tabulky 2021 - zdravotní sestry, zdravotníci a sociální služby - platová tabulka číslo 2

Platový stupeň	Praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	14 770	15 880	17 070	18 390	19 770	21 300	22 980	24 800	26 730	28 920	31 180	33 660	36 400	39 360
2	do 2 let	15 290	16 410	17 670	19 050	20 460	22 060	23 790	25 670	27 670	29 940	32 290	34 900	37 700	40 790
3	do 4 let	15 810	16 980	18 260	19 690	21 180	22 820	24 640	26 580	28 680	31 040	33 480	36 160	39 080	42 280
4	do 6 let	16 330	17 570	18 880	20 380	21 930	23 630	25 510	27 520	29 700	32 120	34 640	37 440	40 470	43 800
5	do 9 let	16 880	18 180	19 550	21 070	22 700	24 480	26 430	28 490	30 770	33 280	35 900	38 790	41 950	45 390
6	do 12 let	17 440	18 790	20 210	21 820	23 480	25 330	27 360	29 480	31 850	34 480	37 200	40 190	43 440	47 030
7	do 15 let	18 080	19 440	20 940	22 570	24 300	26 200	28 350	30 560	32 990	35 700	38 540	41 640	45 070	48 730
8	do 19 let	18 690	20 110	21 640	23 380	25 150	27 120	29 350	31 660	34 180	37 010	39 920	43 160	46 670	50 540
9	do 23 let	19 310	20 810	22 410	24 180	26 060	28 100	30 380	32 770	35 400	38 330	41 380	44 700	48 370	52 390
10	do 27 let	20 010	21 550	23 200	25 060	26 980	29 080	31 490	33 960	36 690	39 710	42 880	46 350	50 150	54 300
11	do 32 let	20 680	22 290	24 010	25 950	27 930	30 130	32 630	35 190	38 020	41 110	44 430	48 010	51 990	56 270
12	nad 32 let	21 410	23 090	24 830	26 870	28 930	31 200	33 810	36 450	39 410	42 630	46 040	49 780	53 880	58 320

Für Absolvent*innen der Schule in Cheb würde Zeile 1 Spalte 8 zutreffen = 22.980 tschechische Kronen: dies bedeutet beim gegenwärtigen Umtauschkurs (Ende Juni 2021) 900,13 Euro.

Selbst der „Spitzensatz“ mit 32 Jahren Berufserfahrung würde 2.284,39 Euro bedeuten.

Nach Information von Absolvent*innen der Schule werden von Einrichtungen des Bundeslandes Bayern bis zu 3.400,00€ brutto geboten.

Ein Blick auf eine Gehaltsvergleichstabelle im Internet bestätigt dies nur zum Teil.

Wo: (Ort, PLZ oder Bundesland)

Job suchen

Aktuelle Jobs

- Gesundheits- und Krankenpfleger in der Gesundheitsberatung (w/m) München 27.07.2021
- Gesundheits- und Krankenpfleger in der Gesundheitsberatung (w/m) München 27.07.2021
- Heilerziehungspfleger*in, Gesundheits- und Krankenpfleger*in, Altenpfleger*in München 28.07.2021
- Gesundheits- und Krankenpfleger/innen / Altenpfleger/innen (m/w/d) München 18.07.2021
- Altenpfleger, Gesundheitspfleger, Krankenpfleger (m/w/d) München 18.07.2021

◀ Krankenschwester / Krankenpfleger in Deutschland

Region	1. Quartil	Mittelwert	3. Quartil
Ansbach	2.493 €	3.006 €	3.460 €
Aschaffenburg	2.246 €	2.495 €	3.070 €
Augsburg	2.813 €	3.376 €	3.887 €
Bamberg	2.484 €	3.202 €	3.592 €
Bayreuth	2.494 €	2.686 €	3.472 €
Erlangen / Fürth	3.047 €	3.365 €	3.698 €
Hof	2.336 €	2.530 €	2.943 €
Ingolstadt	2.203 €	2.878 €	3.530 €
Kempten	2.444 €	2.506 €	3.335 €
Landsberg	2.080 €	3.022 €	3.982 €
Landshut	2.342 €	2.783 €	3.336 €
München	2.939 €	3.197 €	3.578 €
Nürnberg	2.486 €	3.008 €	3.345 €
Regensburg	2.516 €	3.161 €	3.430 €
Rosenheim	2.446 €	2.659 €	3.123 €

Aber selbst mit der geringsten Einstufung und einem Abzug aufgrund von Hilfstätigkeiten liegt das Einstiegsgehalt in Deutschland immer noch deutlich über den möglichen Einstiegsgehältern in der Tschechischen Republik.

Der günstigste Fall ist, wenn man auf der tschechischen Seite leben und in Deutschland arbeiten kann. Probleme, die sich aus der aktuellen Coronapandemie ergeben, sind hier ausgeblendet.

Eine Schlüsselposition bekommt auch das Sprachniveau der Absolvent*innen. Die deutschen Einrichtungen achten sehr auf eine gute bis sehr gute Sprachausbildung. Insbesondere im direkten Pflegebereich (an Patient*innen, an älteren Menschen) wird Sprachkompetenz als eine der wichtigsten Voraussetzungen gesehen. Besonders im Altenbereich, wo Gebrechen wie Schwerhörigkeit und Demenz hinzukommen, ist eine professionelle Kommunikation (nonverbal und verbal) sehr wichtig.

Zusammengefasst heißt dies für das Thema unseres Projektes:

Durch die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und das Leben im grenznahen Raum ist es fast problemlos möglich, mit einem teilweise vergleichbaren Abschluss in der Pflege in Deutschland zu arbeiten ohne, dass die Qualität der Arbeit in den deutschen Einrichtungen leidet. Es ist im Vergleich zu den Anforderungen in Deutschland eine andere Kategorie, dennoch sind diese Kräfte (Fachkräfte) in den deutschen Einrichtungen gefragt.

Vielfach wird durch die Pflegekräfte aus Tschechien die in der Tschechischen Republik erworbene Ausbildung, die jahrelange Berufserfahrung in den Einrichtungen und verschiedene Anreize zur Qualifikation in Deutschland genutzt, um (auch auf der deutschen Seite) einen höheren und in Deutschland gleichwertig anerkannten Abschluss zu erlangen.

Würde man die gleichen Maßstäbe für die beruflichen Voraussetzungen an Interessent*innen aus Drittstaaten „anlegen“ (Ausbildungsvoraussetzungen, Motivation, Sprache), so würden diese wahrscheinlich nicht einmal die Einreise nach Deutschland bekommen.

Im August 2020 ist eine äußerst interessante Studie des IGES Institut GmbH zu Kriterien zur Analyse von Drittstaaten zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege erschienen. Hier wird festgestellt:

Es ist zu beachten, dass Leistungen im Bereich „Pflege“ in einem multidisziplinären Gesundheitssystem nicht nur von Pflegekräften erbracht werden, sondern in der Regel weitere Berufsgruppen involviert sind. Je nach Tätigkeitsspektrum könnten dabei z. B. "nurse aides" in der ISCO-Klassifikation als Gesundheitsassistenten eingeordnet werden und damit nicht zu den Pflegekräften im engeren Sinne zählen. Bei der Länderabfrage der WHO konnten 2,6 Millionen (9 %) „Pflegekräfte“ (gem. Berufsbezeichnung) keiner der beiden Kategorien „professional nurse“ oder „associate professional nurse“ zugeordnet werden, da deren Aufgabenbereiche über den der „Pflege“ deutlich hinausgehen (WHO 2020a: 108).

4. Beschreibung eines Verfahrens der Akquise von ausländischen Fachkräften

4.1. Ein Selbstversuch:

Wir als Europahaus Land Brandenburg haben selbst die Erfahrung gemacht, dass bei Interessent*innen aus Drittstaaten die Indikatoren für eine Arbeitsaufnahme im Pflegebereich in Deutschland sehr hoch angelegt werden.

Dazu folgendes (reale) Beispiel:

Noch vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im März 2020 haben wir mit 8 Interessent*innen aus Vietnam einen Versuch der Anwerbung und des Einsatzes in Deutschland gemacht.

Hier die Auswertung des Versuches, Fachkräfte für den Pflegebereich in die Region südlich von Berlin im Landkreis Dahme-Spree zu organisieren:

4.1.1. Ansatz

Basierend auf dem gravierenden Fachkräftemangel im Pflegebereich und im Bemühen, um einen nachhaltigen und vor allem auch für andere reproduzierbaren Weg zu finden, wurden nach einer ausführlichen Recherche bisheriger Vorgehensweisen folgende Grundzüge der Vorgehensweise konzipiert:

- über eine*n zuverlässige*n Kontaktpartner*in im Entsendeland werden interessierte Menschen ausgewählt;

Bestimmte Voraussetzungen muss dieser Interessent erfüllen:

- Kenntnisse der deutschen Sprache im zertifizierten Bereich: B1;
- mindestens eine Krankenhelferausbildung oder höher;
- genügend finanzielle Mittel (Sperrkonto), um die Höhe der gesetzlichen Kosten eines Aufenthaltes in Deutschland für mind. 6, besser 8 Monate zu erfüllen, einen Flug bezahlen zu können und die Verwaltungskosten (Visa, etc.) zu tragen;
- bereits in der Auswahlphase im Entsendeland, noch vor der Visa-Erteilung werden alle Interessent*innen mit einem Online-Interview auf ihre sprachlichen Kenntnisse getestet und auch ein persönlicher Kontakt aufgenommen;
- Firmen, in denen die Interessent*innen zum Einsatz kommen und später auch arbeiten sollen, sind bereits in dieser Phase der Auswahl beteiligt;
- durch Zusendung der Ausbildungsunterlagen und evtl. vorhandener Berufserfahrung wird beim zuständigen Landesamt ein Antrag auf Teilanerkennung einer Berufsbezeichnung (z.B. Altenpfleger*in, Altenpflegehelfer*in) gestellt;
- nach Einreise werden die sprachlichen Kenntnisse in einem Intensivkurs auf B2 gebracht (in einer gemeinschaftlichen Unterbringung um, neben der Bildung eine soziale und individuelle Integration zu sichern);

- nach dem Bescheid zu den noch nachzuholenden Qualifizierungsinhalten werden diese Qualifizierungen durch eine anerkannte Altenpflegeschule den Fachkräften vermittelt;
- parallel dazu werden die Fachkräfte bereits in Minijobs oder Teilzeit bei den Firmen eingesetzt;
- nach Anerkennung der vollen Berufsausbildung (z.B. Altenpflegehelfer*in) bekommen die Fachkräfte Arbeitsverträge; die Aufenthaltsgenehmigung wird von einem Lernaufenthalt zu einem Arbeitsvisum verändert;
- die Firmen und das Europa-Haus Land Brandenburg helfen den Fachkräften bei der Findung von Wohnraum, der Erledigung von Behördengängen, etc.

4.1.2. Partner in diesem Prozess:

- | | |
|--|-----------------------------|
| • Träger des Gesamtprozesses/Organisator | Europahaus Land Brandenburg |
| • Recruiting der Fachkräfte in Vietnam | Personalberatung Falk |
| • Vernetzung und Firmenkontakte | BWA |

Entsendeland/Drittland: **VIETNAM**

4.1.3. Ablauf

- Bereits im Januar/Februar wurden intensive Gespräche mit Personen und Institutionen geführt, die in diesem Bereich tätig sind. (z.B. mit IQ Netzwerk - FF/O und HWK Cottbus). Dabei zeigt sich, dass es eine Vielzahl, gut abgestimmter Beratungsangebote gibt. Von der Akquise der Fachkräfte im Drittland bis zur sozialen Integration im Betrieb und in der Region. Allerdings gibt es KEINE Institution, die dies alles für die KMU ANBIETET!! Einzig einige große (und entsprechend teure) Personalvermittlungsgesellschaften bieten Teilpakete an. Das ist neben den Kosten für die Firmen auch mit einem hohen Risiko verbunden, dass die Fachkräfte nicht lange in der Firma bleiben. Wir sahen uns bestärkt darin, etwas aufzubauen, was die Kompetenz in der Gewinnung und Qualifizierung von ausländischen Fachkräften in einer Hand bündelt und dieses PRAKTISCH für die KMU umsetzt.
- Bei der Partnersuche von Firmen haben wir uns bewusst auf KMU im Pflegebereich im Einzugsbereich KW, Storkow, Lübben konzentriert.
 - Bei der **VS Bürgerhilfe** in KW wurden wir mit großem Interesse aufgenommen, uns wurde aber auch nach und nach klargemacht, dass man einzig an examinierten Pfleger*innen interessiert sei. Hilfskräfte wären noch nicht das Problem.
 - In der **Diakonie Storkow** wurden wir sehr gut aufgenommen und auch in allen Schritten unterstützt.

- Der Kontakt zu **Leben-Pflegen in Golßen** entstand durch die Wirtschaftsförderung LDS. Auch hier haben wir in allen Phasen eine sehr gute Unterstützung erfahren.
- Andere Pflegeeinrichtungen (z.B. Deutsche Pflege und Wohnen DPUW in Prieros) haben rundweg eine Zusammenarbeit abgelehnt. Man hätte eigene „Kanäle“.
- Eine ebenfalls große Unterstützung war und ist die Wirtschaftsförderung LDS, insbesondere Frau Schirmer. Auch wenn der Pflegebereich nicht das Kernthema der Wirtschaftsförderung ist, hat sie immer wieder mit Kontakten und Hinweisen unterstützt.
- Zeitig suchten wir Beratung bei der Ausländerbehörde LDS: in einem ausführlichen persönlichen Gespräch wurde dem Behördenleiter das Konzept vorgestellt. Es gab von ihm eine Zusage mitzuhelfen, dass bei der Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung eine verkürzte Bearbeitung ermöglicht wird.
- Da wir sehr früh wussten, dass wir mit dem zur Verfügung stehenden Geld-/ Zeiträumen nur im Bereich der Brandenburger Ausbildungsbesonderheit: Altenpflegehelfer*in agieren können, gab es mehrere Abstimmungen und Beratungsgespräche mit den zuständigen Mitarbeiter*innen der Anerkennungsbehörde LASV. Trotz bestehender Unsicherheiten, wie sich die neue Ausbildungsordnung „Pfleger*in“ auf die Berufsankennung auswirken würde, gab es ausführliche und engagierte Beratungen. Durch einen Wechsel in der Zuständigkeit der Mitarbeiter*innen, gab es aber leider auch eine Phase der Stagnation.
- Bei der Partnersuche für die nötige Qualifizierung haben wir uns auf einen, bereits mit dem EHB kooperierenden Träger aus Berlin gestützt. Das war eine bedauerliche Fehlentwicklung.
- Durch die Voraussetzungen (6 Monate Krankenhelferausbildung in Vietnam, Sprache B1, alle gleiche Ausgangsbedingungen), haben wir uns nur auf Anträge zur Anerkennung als Altenpflegehelfer*in konzentriert. Dies ist eine nur 1-jährige Ausbildung und schien die größte Aussicht auf Erfolg zu haben. Die Mitarbeiter*innen des LASV sahen hier auch die besten Chancen für eine Berufsankennung.
- In dieser Phase gab es große Diskussion mit Partner*innen und Firmen zum Vorgehen, um eine Abwanderung in den Berliner Arbeitsmarkt zu verhindern. Insbesondere die für ausländische Fachkräfte unattraktive Teilzeitbeschäftigung und das geringere Lohnniveau wurden als Problem identifiziert.
- In erneuten Gesprächen mit den Firmen entschied sich die VS Bürgerhilfe definitiv NUR für Pfleger*innen!! Damit waren sie als Partnerin für diese Gruppe von Fachkräften ausgefallen.
- Bei einem Termin der Beratung wurde durch das LASV die Aussage getroffen: wenn eine Anerkennung als Altenpflegehelfer*in angestrebt wird, dann kann die Qualifizierung NUR durch eine brandenburgische Ausbildungsstätte realisiert werden. Ansonsten würde es (z.B. mit dem Berliner Bildungsträger) nach der Qualifizierung zu einer erneuten Anerkennungsprüfung kommen.
- Nach einer intensiven Suche gab es Gespräche mit dem Diakonischen Bildungszentrum Lobetal/Altenpflegeschule, Herrn Dr. Plümpe, hier gab es eine positive Aussicht auf Unterstützung.

- Alle diese Erkenntnisse ermutigten uns zur Aktivierung der Kontakte in Vietnam und die Forcierung der Beibringung der nötigen Unterlagen. So wurde zur Festsetzung der evtl. Qualifizierungsbedarfe durch das LASV das Curriculum der 6-monatigen Krankenpflegerausbildung der Hochschule in Hanoi besorgt. Gut war, dass alle Interessent*innen die gleiche Hochschule und das gleiche Curriculum durchlaufen haben. Der organisatorische Aufwand, bei angenommenen 6 Kandidat*innen mit 6 verschiedenen Ausbildungsstätten wäre nicht machbar gewesen.
- In dieser Phase war der Stand der Gruppe bei 8 Interessent*innen aus Vietnam.
- Mit 6 Personen wurde über einen Online-Kanal ein Video-Interview geführt. Unsere Diplom-Sprachlehrerin versuchte, auf dem (bei den Teilnehmer*innen) durch Urkunde nachgewiesenem Niveau B1 ein 20-minütiges Gespräch zu führen. Fazit bei allen Personen: Das Niveau ist aus deutscher Sicht maximal A2. Die Zeit zum Spracherwerb in Deutschland wird deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen.
- Durch die prophylaktische Erweiterung des Zeitraumes (bedeutsam für das Sperrkonto) von 6 Monaten auf 8 Monate und durch die Steigerung des „Pflichtsatzes“ pro Monat auf rund 850 Euro ab 01.09.2019 gaben 2 Interessent*innen aus finanziellen Gründen auf.
- Für alle Interessent*innen wurde eine Zuarbeit für die örtliche Ausländerbehörde getätigt. Dies ging von den persönlichen Unterlagen (Pass-Kopie, Lebenslauf, etc.) bis zur Wohnungsgeberbestätigung.
- Im Rahmen des Wahlkampfes zu den Landtagswahlen wurde unsere Arbeitsweise und das Vorhaben auch der damals amtierenden Ministerin für Arbeit, Sport, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Brandenburg vorgestellt.
- Da die Prozesse weiter gediehen waren und auch die Interessent*innen aus Vietnam nicht ein weiteres Jahr warten wollten, wurde am 10.10. 2019 der Visa-Antrag bei der deutschen Botschaft in Hanoi gestellt.
- Für diesen Visa-Antrag schloss das EHB mit jedem bzw. jeder Teilnehmer*in sowohl einen Qualifizierungsvertrag als auch eine weitgehende Vereinbarung hinsichtlich einer evtl. scheiternden Eingliederung in Arbeit.
- Am 23.10.2019 wurde für alle Antragsteller*innen ein Ablehnungsbescheid ausgestellt.
- Im Ablehnungsbescheid waren weitreichende Forderungen hinsichtlich der Nachweise und Verträge und die Möglichkeit der Remonstration innerhalb von 30 Tagen enthalten. Die Forderungen gingen von nachgewiesenen Krankenversicherungen über konkrete Teilanerkennungen durch das LASV bis zu einem Vertrag zur Qualifizierung mit der Bildungseinrichtung Lobetal.
- Da die Botschaft auch schon Einstellungszusagen von den Firmen verlangte, gaben wir nach konsultierenden Gesprächen mit den Firmen konkretisierende Fragen an die örtliche Ausländerbehörde: Die Fragen umfassten solche Inhalte wie: Welche Einstellungsbedingungen für die Altenpflegehelfer*innen stellt die Ausländerbehörde? Was passiert, wenn sich die Fachkräfte nach kurzer Zeit aus dem Arbeitsverhältnis verabschieden und dann illegal in Deutschland untertauchen? Wer finanziert die Bildung, wenn die Fachkräfte das Bildungsziel nicht auf Anhieb erreichen? usw.

- Trotz intensiver und regelmäßiger Nachfrage bei der Ausländerbehörde gab es zur Ablehnung des Visums darauf keine Antworten.
- Für alle Fachkräfte wurde für die Dauer des Qualifizierungsaufenthaltes in Deutschland (max. 8 Monate) eine Krankenversicherung abgeschlossen und der Botschaft zugesandt.
- Das LASV bemühte sich sehr intensiv, wenigstens ein Schreiben für die Fachkräfte auszustellen, indem ihnen mitgeteilt wird, welche und wie viele Qualifizierungsinhalte noch nachzuholen sind, um die Berufsbezeichnung „Altenpflegehelfer*in“ zu führen. Eine wie von der Botschaft geforderte Teilanerkennung ist im Anerkennungsverfahren im LASV nicht vorgesehen und konnte auch nicht ausgestellt werden. Trotzdem war das durch das LASV rechtzeitig ausgestellte Dokument sehr konkret und verbindlich.
- Mit dem Ablehnungsbescheid und mit der nun ausgestellten amtlichen Forderung des LASV zur Nachqualifizierung wurde ständig bei der Bildungsstätte in Lobetal angefragt, ob ein entsprechendes Schreiben für die Botschaft ausgestellt werden kann. Urlaub, Umstrukturierungen und die laufende Umstellung der Pflegeausbildung verhinderten eine intensive Arbeit am Thema in Lobetal. Erst eine Woche vor Weihnachten 2019 kam ein Konzept, wie die Ausbildung laufen könnte, genau 4 Wochen nach dem endgültigen Aus der Visa-Anträge.
- In der Phase der Remonstrations wurde auch durch das EHB eine Nothilfe-Anfrage bei der WFBB-Arbeit, Frau Halw, getätigt, die aber auch nicht in der Kürze der Zeit helfen konnte.
- Nach Ablauf der Frist am 22.10.2019 kann es dann zur endgültigen Ablehnung.

Dazu im Anhang:

- Konzept Lobetal
- Schreiben zur Anpassung LASV

Mit den Erfahrungen aus dem FEE-Development Projekt (incl. div. Gesprächen mit Behörden und Institutionen) lag der Hauptgrund des Scheiterns in der Einstufung und Anerkennung der Qualifikationen der Interessent*innen.

Schon allein der Vergleich und die Zielrichtung Altenpflegehelfer*in führten ursächlich zur Verweigerung der Visa. Obwohl die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin/ Altenpflegehelfer in Brandenburg mit einer staatlichen Anerkennung verbunden ist, gilt dies NICHT als Fachkraft und ist somit keine Zielperson für eine Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten.

Obwohl diese Personen aus Vietnam bei den kooperierenden Pflegeeinrichtungen eine adäquate Arbeit gefunden hätten, es bestimmte, den Arbeitskräfteeinsatz erleichternde Vereinbarungen zwischen Deutschland und Vietnam gibt, eine echte Qualifizierungsperspektive vorhanden war, wurden die Einreisevisa nicht ausgestellt. Hauptgrund: Es werden ausschließlich FACHKRÄFTE hereingelassen.

Auch ein aktuelles Gespräch mit der zuständigen Ausländerbehörde im Mai 2021 zeigte, dass selbst nach dem nun mittlerweile gültigen Fachkräfteeinwanderungsgesetz die sehr enge Auslegung des Begriffes „Fachkraft“ und die eher ablehnende Haltung gegenüber „Entwicklungs-Interessent*innen“ die Praxis der deutschen Visaerteilung prägt.

Die „Angst“ über diesen Weg ungerechtfertigte Zuwanderung in die Sozialsysteme Deutschlands zu bekommen oder gar problematische, kriminelle Personen ins Land zu bekommen, überwiegt bei den Entscheidungen der entsprechenden Stellen.

Weitere Hinderungsgründe liegen auch in den Forderungen gegenüber den einstellenden Firmen. Auch wenn es in den letzten 2 Jahren eine starke Veränderung hin zu mehr Vollzeit und bessere Bezahlung gegeben hat (die Pandemie hat hier einiges Umdenken auch bei kleinen und mittleren Pflegeeinrichtungen bewirkt), gibt es immer noch Auflagen, die in einer Pflegeeinrichtung die „Konditionen“ für die Stammkräfte deutlich berühren würden. Wenn eine Ausländerbehörde (völlig zu recht) eine Vollzeitbeschäftigung und ein Gehalt deutlich über den Mindestlohn vorschreibt, um die Lebensbedingungen der ausländischen Fachkraft nicht (trotz Arbeit) von Sozialleistungen abhängig zu machen, gibt es dadurch eine Besserstellung gegenüber deutschen, zum Teil langjährigen Mitarbeiter*innen. Die Firmen haben dann nur die Wahl zwischen einer oder zwei neuen ausländischen Arbeitskräften und der Kündigung von 5 bis 10 deutschen Kräften. Zumindest würde dies deutliche Auswirkungen auf den betrieblichen Frieden haben.

Da der Weg zu einer ausländischen Fachkraft zudem beschwerlich ist, wird sich im Zweifelsfall gegen die Person von außen entschieden, obwohl sie dringend gebraucht wird.

Wenn man die Bedingungen der Absolvent*innen der Schule in Cheb und die Umgangsweise mit Interessent*innen in Drittstaaten betrachtet, so drängt sich das Fazit auf, dass es ein sehr hohes Potential von Pflegepersonal gibt, die in ihren Heimatländern ohne Probleme einsetzbar wären und die hier, verglichen mit dem Pflegebasiskurs eine deutlich höhere Fachkompetenz haben, aber aktuell an den Vorschriften und Verfahren scheitern. Dass dies nicht so sein muss, zeigt das Beispiel der Absolvent*innen aus Cheb und deren Möglichkeiten in Bayern.

Selbstverständlich muss bei den Interessent*innen aus den Drittstaaten eine andere „Messlatte“ der möglichen Einwanderung nach Deutschland angelegt werden, aber dies sollte auf der Basis des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes mit einer bedarfsorientierten Auslegung der Behörden vor Ort und mit einem integrativen Ansatz in der jeweiligen Region erfolgen. Dabei könnten die Länderkompetenz bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen (auch berufliche) und die Stärkung des Pflegesektors durch z.B. die Anerkennung des Altenpflegehelfers bzw. der Altenpflegehelferin als Fachkraft etwas Entscheidendes beitragen.

4.2. Das Verfahren der Gewinnung einer Fachkraft aus einem Drittstaat

Wie sieht das aktuelle Verfahren der Gewinnung einer Fachkraft aus, welche Schritte muss man aus unserer Erfahrung heraus aktuell gehen und bewältigen?

4.2.1. Findung von Interessent*innen im Quell-Land

Es hat sich als unabdingbar erwiesen, dass man in einem Land, welches als Entsendeland dienen kann, eine*n gute*n Partner*in vor Ort haben muss.

Dies können idealerweise Ausbildungseinrichtungen für medizinische Berufe sein oder ein*e sehr aktive*r Personalberater*in, welche*r ggf. die Genehmigungen für Arbeitskräfte-Anwerbung und Arbeitskräfte-Entsendung besitzt.

Als Beispiel soll hier das Land Pakistan dienen. Hier benötigt man eine einheimische Person, die ein Büro eröffnet und bei der Behörde einen Antrag auf Zulassung einer Arbeitsvermittlung ins Ausland stellt. Diese Person oder Institution muss von den Behörden als zuverlässig und geschäftsfähig eingeordnet werden und braucht eine beglaubigte Zusammenarbeit mit einer (in unserem Fall deutschen) ausländischen Empfängerorganisation. Die Behörden in Pakistan wollen verhindern, dass ihre Landsleute als billige Arbeitsklav*innen in reiche Länder vermittelt werden und auch, dass im Inland gefragte Fachkräfte, in die das Land z.B. durch ein Studium viel investiert hat, ohne Not abwandern.

Die Kosten für das „Anerkennungsverfahren“ belaufen sich auf ca. 800 bis 1000 Euro (ggf. Bestechungsgelder zur Verfahrensbeschleunigung nicht eingerechnet). Bei der Dauer bis zur Genehmigung sollte man mit 3 bis 6 Monaten rechnen.

Wenn man diese Erlaubnis hat, ist dieses Büro stabil zu betreiben. Auch wenn die Personalkosten und die Mietkosten in Pakistan vergleichsweise gering sind, sollte ein finanzieller Aufwand von rund 800 Euro pro Monat einrechnen.

Die Nachfrage, im Ausland zu arbeiten, ist in Pakistan sehr hoch. Die Interessent*innen werden über Annoncen und das Internet geworben und müssen, stärker als vielleicht in anderen Ländern einem Qualifikationscheck unterzogen werden. Leider sind gefälschte Zertifikate sehr häufig unterwegs.

Allerdings befindet sich Pakistan auf der WHO Liste, die festlegt, aus welchen Ländern keine Abwerbung von medizinischem Personal erfolgen sollte. Damit hat dieses Beispiel nur einen exemplarischen Wert.

a: Status der Person feststellen

Der bzw. die Partner*in vor Ort muss die „Ausreise-Fähigkeit“ der Interessent*innen feststellen. Hat er/sie einen Pass? Liegen keine Vorstrafen vor (polizeiliche Führungszeugnisse sind in vielen Ländern nicht üblich)? Sind die angegebenen Qualifikationen echt? Diese internen Prüfungen bewahren vor einer bösen Überraschung bei der Überprüfung durch die Botschaft.

Zum Status gehört auch eine seriöse Prüfung, ob die Person die geforderten Einlagen zu Finanzierung des Unterhaltes in Deutschland nachweisen kann.

b: Sprachzertifikat B1

Es muss ein vor Ort erworbenes und von autorisierter Stelle ausgestelltes Sprachzertifikat vorgelegt werden. Hier ist wie bei den Qualifikationen auf vielfach im Umlauf befindliche Fälschungen zu achten. Ausstellende Institute bzw. Prüfende sind in der Regel das Goethe-Institut, ÖSD und telc (Siehe auch Abschnitt 6. Sprachausbildung, S.44).

c: Nachweise der bisherigen Qualifikation und ggf. Berufserfahrung

Um den Status „Fachkraft“ zu erhalten, müssen die Interessent*innen ihre Qualifikation nachweisen. Dazu genügt es im Anerkennungsverfahren nicht, Urkunden und Zeugnisse vorzulegen. Da die Schulen und Universitäten weltweit kaum mit vergleichbaren Curricula arbeiten, ist zumindest eine Übersicht über die Lehrinhalte oder sogar das Curriculum der Ausbildung beizubringen. Da die deutsche Behörde im Bundesland über die fachliche Einstufung entscheidet, sind die Zeugnisse und die Lerninhalte in einer BEGLAUBIGTEN Übersetzung

vorzulegen. Solche Übersetzungen machen nur vereidigte Übersetzer*innen für ein entsprechend hohes Honorar.

Sehr nützlich für eine Anerkennung als Fachkraft sind Arbeitszeugnisse oder Arbeitsbestätigungen. Da in der Regel bei Absolvent*innen einer Fachschule oder Universität aus einem Drittlande im Vergleich zur Deutschen Ausbildung ein Großteil an Praxis fehlt, kann dieser Mangel durch Arbeitserfahrung im Heimatland ausgeglichen werden. Wie bei den Zeugnissen gilt auch hier: eine beglaubige Übersetzung.

Siehe auch: Formblatt: das Verfahren im Überblick LASV / Anhang

d: Kontakt zur Firma

Wenn man sich auf den Weg begibt und versucht, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, dann sollte von dem/der Partner*in so zeitig wie möglich einen direkten Kontakt zu den Interessent*innen aufgebaut werden. Neben der Einsicht in die o.g. Dokumente sollte man sich via Internet ein Bild von der Persönlichkeit der Fachkraft machen. Ganz „nebenbei“ kann dadurch auch erkannt werden, wie es wirklich um die sprachlichen Fähigkeiten bestellt ist. Gut ist es, nicht nur einen Kontakt zu haben, sondern sich 2 bis 3 x mit der Person zu unterhalten. Oft ist beim Erstkontakt eine „Armada“ von Helfer*innen hinter der Kamera, die mit unglaublichen Tricks dabei helfen will, dass das „Vorstellungsgespräch“ ein Erfolg wird.

Für die Fachkraft ist dies auch eine gute Gelegenheit, die Firma kennenzulernen. Es werden viele Fragen nach der Arbeit, der Bezahlung den sozialen Konditionen auftauchen. Hier ist eine deutliche und ehrliche Basis nötig. Es wird immer wieder von Fachkräften berichtet, die mit falschen oder überzogenen Vorstellungen nach Deutschland kommen und dann genau deswegen das Land wieder verlassen.

Die Unternehmen werden sehr schnell merken, dass z.B. die Kenntnis zur Bezahlung der Arbeit einer Pflegekraft in Deutschland aus den Vergleichsportalen des Internets stammt. Diese werden als „echt“ angenommen und es kommt zu Diskussionen, warum in der Vorstellung des Arbeitsplatzes vom realen Fall im Unternehmen davon abgewichen ist.

e: Anmeldung bei der zuständigen Ausländerbehörde zur Prüfung und beschleunigten Antragserstellung

Mit der Verbesserung des Aufenthaltsgesetzes durch das Fachkräfte Einwanderungsgesetz kann man im Unterschied zum früheren Verfahren bereits hier in Deutschland eine Menge für die Einreise und das Visum des Interessenten tun. Lief dies früher vor allem über die Botschaft und nur in Nachfrage bei der jeweiligen Ausländerbehörde so kann man jetzt auf eine aktive Mitarbeit der Ausländerbehörde vor Ort bauen.

Dazu setzt man sich mit der jeweils zuständigen Ausländerbehörde in Kontakt und klärt folgende Dinge:

Zuerst die Vorlage von:

- Vollmacht der Fachkraft, dass das Unternehmen ein beschleunigtes Verfahren durchführen darf
- Arbeitsvertrag / konkretes Arbeitsangebot mit Gehaltsangabe
- Nachweis der Berufsqualifikation (Kopien; in Originalsprache sowie in deutscher Übersetzung)

- Sonstige Befähigungsnachweise (Kopien; in Originalsprache sowie in deutscher Übersetzung)
- Farbkopie des Nationalpasses
- Nachweis der Deutschkenntnisse
- tabellarische Auflistung des beruflichen Werdegangs

Je nach individueller Situation kann die Ausländerbehörde weitere Unterlagen einfordern.

Mit der Beibringung dieser Unterlagen passiert dann folgendes:

- Abschluss einer gemeinsamen Vereinbarung zum Start des Verfahrens;
- Ausländerbehörde leitet Anerkennungsverfahren bei zuständiger Stelle ein; Agentur für Arbeit prüft Beschäftigungsbedingungen;
- Ausländerbehörde erteilt Vorabzustimmung, die das Unternehmen im Original an Fachkraft sendet;
- Auslandsvertretung wird informiert;
- Fachkraft vereinbart mit Vorabzustimmung Termin bei Auslandsvertretung;
- Visum wird binnen 6 Wochen ausgestellt.

Dies ist allerdings nicht so zu verstehen, dass man das Verfahren in 6 Wochen abschließt. Die Prozesse des Anerkennungsverfahrens, die Verständigung der deutschen Behörden unter sich kann einen erheblichen Zeitraum in Anspruch nehmen. Wenn z.B. die Qualifikation der Fachkraft an einer der Anerkennungsstelle völlig unbekanntes Schule oder Universität erworben wurde, muss erst das Curriculum etc. geprüft werden.

Das Verfahren verkürzt zwar die Zeit zwischen Anmeldung in der deutschen Botschaft im Heimatland und Entscheidungstermin in der Botschaft, nicht aber das Verfahren insgesamt.

f: Nachweis einer Wohnadresse

Für eine Einreise ist eine Wohnungsbestätigung beizubringen. Da kaum damit zu rechnen ist, dass ein*e deutsche*r Vermieter*in mit einer Fachkraft aus einem fernen Land, die noch nicht einmal ein Visum in den Händen hält, einen Mietvertrag abschließen wird, muss man sich als Firma darauf einstellen, eine Unterkunft (in der man sich auch wohnrechtlich anmelden kann) für die Fachkraft zu stellen.

g: Nachweis einer Krankenversicherung

Ebenfalls durch die Firma sollte eine Krankenversicherung organisiert werden. Schon allein für die Zeit der Einreise und ggf. der Qualifikation sollte mit einer Krankenkasse geklärt werden, dass die Fachkraft vom ersten Tag an versichert ist. Hier ist ein rechtzeitiges Gespräch mit der Krankenkasse Ihres Vertrauens zu führen. Die Fachkraft ist in der Regel nicht in der Lage, dies bei Einreise selbst in die Hand zu nehmen.

Sollten die gesetzlichen KK nicht „mitziehen“, gibt es für z.B. Lernende eine Reihe von Anbieter*innen, die sich auf solche Versicherungen spezialisiert haben. Als Brücke in eine richtige Versicherung kann dies sehr hilfreich sein, zumal diese Versicherungen sofort eine Versicherungsbestätigung ausstellen, auch wenn die Fachkraft den deutschen Boden noch nicht betreten hat.

h: Termin Botschaft und Visaerteilung

Je nach Herkunftsland und „Gepflogenheiten“ kann dieser Termin, dank der vorherigen Abarbeitung von Formalien durch die in Deutschland zuständige Ausländerbehörde schnell und unbürokratisch von statten gehen oder schon der Zugang an sich wird durch regionale Behörden und Institutionen im Entsendeland behindert. Hier zahlt sich wieder ein*e gute*r Partner*in im Entsendeland aus, der bzw. die ggf. unterstützend für die Fachkraft tätig wird.

Ein Knackpunkt für die Visaerteilung ist immer wieder der Nachweis, dass die Fachkraft z.B. während der Anpassungsqualifizierung auch in Deutschland ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten kann. Entweder Sie finanzieren als Firma bereits eine volle Stelle, die dieses Einkommen sichert oder die Fachkraft muss bei einer Bank die nötige Summe hinterlegen. In einigen Ländern sind die Interessent*innen auch mit Unterstützung der Familie nicht in der Lage, dieses Geld aufzubringen. Auch hier ist der einzige Weg, dass die Firma, in der die Fachkraft in Deutschland arbeiten soll, dieses absichert.

Ohne diesen Nachweis erfolgt KEINE Visaerteilung.

i: Einreise

Ist das Visum erteilt, kann die Einreise erfolgen. Hier ist auf die Auswahl einer geeigneten Fluglinie zu achten und der Empfang auf dem Flughafen zu organisieren.

j: Behördliche Anmeldungen

Wie bei jeder anderen Person, hat nach der Einreise eine behördliche Anmeldung am Wohnsitz beim Einwohnermeldeamt zu erfolgen. Dies erfolgt unter Vorlage der Visabestätigung und der Wohnbestätigung bzw. des Mietvertrages.

k: Anpassungsqualifizierung

Im Anerkennungsverfahren wird der nötige Umfang festgelegt, den die Fachkraft hier in Deutschland noch erfolgreich zu absolvieren hat, damit sie auch als vollwertige Fachkraft hier eingesetzt werden kann. Dies kann folgende Hürden ergeben:

a. Fachlich

Die Fachkraft wird in der Regel unter ganz anderen Bedingungen ihre Qualifikation im Heimatland erworben haben, als dies hier in Deutschland Standard ist. Hier in Deutschland findet man entweder eine Pflegeschule, die sich auf ausländische Fachkräfte spezialisiert hat oder ein extra Konzept dafür besitzt. Die Möglichkeit, eine Anpassungsqualifizierung durch ein „Hineinsetzen“ in einen laufenden Ausbildungszyklus deutscher Pfleger*innen zu organisieren, geht in den meisten Fällen schief.

Dazu gibt es im IQ-Netzwerk eine sehr gute Beratung und einige Modellprojekte, die sich explizit mit der Phase der Anpassungsqualifizierung befassen. Ansprechpartner ist hier: IQ Brandenburg Servicestelle berufliche Qualifizierung/ Kontakt Eberswalde e.V.

Interessant ist auch das Projekt INGA Pflege, wo es modellhaft um eine Ausgleichsmaßnahme für internationale Pflegefachkräfte mit integriertem Fach- und Sprachlernen geht. Für beides sind im Anhang Präsentationen hinterlegt.

Außerdem ist zu beachten, was passiert, wenn die Fachkraft bei allen Bemühungen diese Anpassungsqualifizierung nicht besteht. Hier ist bei den Vereinbarungen mit der Ausländerbehörde und bei den Formulierungen im Arbeitsvertrag von Anfang an eine klare Regelung zu treffen.

b. Sprachlich

Selbst wenn das Sprachzertifikat B1 auch wirklich mit dem realen Sprachvermögen übereinstimmt, zur vollen Integration in die Pflegearbeit sollte das Sprachniveau B2 mit Fachsprache erreicht werden.

l: Integration in der Firma

In der Firma selbst sind bereits lange vor den ersten Schritten bei der Anwerbung einer ausländischen Fachkraft die organisatorischen und mentalen Voraussetzungen zu schaffen. Wie sieht die Stammebelegschaft diesen Schritt? Welche Veränderungen kommen auf alle zu? Welches Maß an Toleranz müssen alle aufbringen? Wie kann Begleitung und Hilfe durch alle organisiert werden? ...

Hierzu gibt es eine sehr gute Unterstützung durch das IQ Netzwerk, insbesondere durch die IQ Informationszentren Fachkräfteeinwanderung. Sie sollten sich auf alle Fälle an diese Profis wenden, um einen nachhaltigen Integrationsprozess zu gestalten.

m: „Problembegleitung“

Selbst wenn der Prozess der Integration sehr gut verlaufen ist, kann im Verlauf der Monate und Jahre immer wieder etwas Unverhofftes auftreten, was besondere Aufmerksamkeit und besondere Reaktionen des Unternehmens erfordern. Von Heimweh bis gesundheitliche Probleme können Situationen auftreten, bei den die üblichen, bei deutschen Fachkräften erprobten Mechanismen des Handelns nicht gehen. Auch darauf muss sich das Unternehmen einstellen.

5. Die Arbeit der zuständigen Ausländerbehörde

Politische und rechtliche Rahmenbedingungen

Für Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten gilt eine uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit für den deutschen Arbeitsmarkt. Staatsangehörige aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) haben die Möglichkeit, mit einer Blauen Karte (BlueCard), einem Nachweisdokument zum legalen Aufenthalt von Angehörigen eines Drittstaates in einem EU- Mitgliedsstaat zum Zwecke der Erwerbstätigkeit, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Voraussetzung für eine BlueCard ist ein in Deutschland anerkannter Hochschulabschluss in einem Mangelberuf. Das Arbeitsministerium erstellt dazu eine „Positivliste“ mit Mangelberufen auf Grundlage einer Analyse des Fachkräftemangels der Bundesagentur für Arbeit. Eine weitere Voraussetzung, um eine BlueCard zu erhalten, ist neben einem Arbeitsvertrag, der eine klar definierte Vergütung nicht unterschreitet, der Nachweis zu einheitlichen Deutschkenntnissen. Das Sprachniveau wird dazu in verschiedene Kompetenzstufen untergliedert. Gefordert wird das Sprachniveau Level B2, welches das Verstehen von Hauptinhalten komplexer Texte

im eigenen Spezialgebiet und spontane und fließende Verständigung beinhaltet sowie einen klaren und detaillierten Ausdruck zu verschiedenen Themengebieten.

Für Berufe mit mittlerem Qualifikationsniveau sieht das derzeitige System für Arbeitsmigration jedoch größtenteils keine Zuwanderung von außerhalb der EU zur Deckung des Bedarfs vor. Hier besteht ein umfangreiches Angebot von Arbeitskräften aus der erweiterten Europäischen Union, was aber aufgrund der demografischen Entwicklungen in den Herkunftsländern auch nur eine kurzfristige Lösung darstellen kann

Seit dem 01. Juli 2013 werden in Deutschland auch die Pflegeberufe auf der Positivliste mit Engpassberufen geführt und erfüllen damit die Voraussetzung für „arbeitsmarkt- und integrationspolitisch“ verantwortbare Zuwanderung. Es ist daher auch für außereuropäische Pflegekräfte möglich, für die Ausübung des Berufes nach Deutschland zuzuwandern. Die Rekrutierung beschränkt sich aber auf Herkunftsländer, die nicht auf einer 2006 durch die WHO veröffentlichten Liste mit 57 Staaten mit einem kritischen Mangel an Fachkräften aus dem Gesundheitswesen geführt sind. Ein Vorantrag unseres Projektes ist z.B. an der angedachten Zusammenarbeit mit dem Land Bangladesch gescheitert. Trotz LOI des Botschafters wurde uns eine Förderung des Modellprojektes hauptsächlich aus diesem Grund versagt.

Am 1.3.2020 traten neue Regeln für die Einwanderung von Fachkräften in Kraft. Das neue Gesetz erweitert die Möglichkeiten für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten, zum Zweck der Arbeitsaufnahme nach Deutschland zu kommen.

Das Gesetz regelt, wer zu Arbeits- und zu Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf und wer nicht. Zu den wesentlichen Neuerungen gehören:

- ein einheitlicher Fachkräftebegriff, der Hochschulabsolvent*innen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung umfasst,
- der Verzicht auf eine Vorrangprüfung bei anerkannter Qualifikation und Arbeitsvertrag,
- der Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe bei qualifizierter Berufsausbildung,
- die Möglichkeit, für Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung für eine befristete Zeit zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen (Voraussetzung sind notwendige deutsche Sprachkenntnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts),
- verbesserte Möglichkeiten zum Aufenthalt für Qualifizierungsmaßnahmen im Inland mit dem Ziel der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen,
- Verfahrensvereinfachungen, eine Bündelung der Zuständigkeiten bei zentralen Ausländerbehörden und beschleunigte Verfahren für Fachkräfte,
- Für eine gezielte Steigerung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten sollen darüber hinaus weitere Verbesserungen der Verwaltungsverfahren erfolgen. Dies sind insbesondere Visumverfahren, gezielte Werbemaßnahmen gemeinsam mit der Wirtschaft, Beschleunigungen bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und eine verstärkte Sprachförderung insbesondere im Ausland.

Unverändert bleibt die Voraussetzung, dass die erlangte Pflegeausbildung die der deutschen als gleichwertig anerkannt ist.

Grundsätzlich gilt für die Gewinnung von ausländischen Fachkräften nach wie vor das:

Aufenthaltsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008, das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Juli 2021 geändert worden ist.

Insbesondere der Abschnitt 4 Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit enthält in den §§ 18 bis 21 die rechtlichen Grundlagen für die Akquise von Fachkräften aus Drittstaaten.

§18

(2) Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung nach diesem Abschnitt setzt voraus, dass

1. ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt,

2. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat; dies gilt nicht, wenn durch Gesetz, zwischenstaatliche Vereinbarung oder durch die Beschäftigungsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist; in diesem Fall kann die Erteilung des Aufenthaltstitels auch versagt werden, wenn einer der Tatbestände des § 40 Absatz 2 oder 3 vorliegt,

3. eine Berufsausübungserlaubnis erteilt wurde oder zugesagt ist, soweit diese erforderlich ist,

4. die Gleichwertigkeit der Qualifikation festgestellt wurde oder ein anerkannter ausländischer oder ein einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegt, soweit dies eine Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist, und

5. in den Fällen der erstmaligen Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 18a oder § 18b Absatz 1 nach Vollendung des 45. Lebensjahres des Ausländers die Höhe des Gehalts mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung entspricht, es sei denn, der Ausländer kann den Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbringen. Von den Voraussetzungen nach Satz 1 kann nur in begründeten Ausnahmefällen, in denen ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung des Ausländers besteht, abgesehen werden. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gibt das Mindestgehalt für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt.

Dieser Teil des Gesetzes hat für in Drittstaaten akquirierte Pflegekräfte zur Folge:

1. Es muss zumindest ein Arbeitsvertrag mit dem/der Arbeitgeber*in geschlossen worden sein. Dieser kann zwar Klauseln im Falle der Nichteinreise enthalten, ist aber unabdingbar.

2. Durch die „Positivliste“ ist für Pflegeberufe mit der Zustimmung durch die Bundesagentur fast automatisch zu rechnen.

3. Auf der einen Seite möchte man erfahrene Fachkräfte in der Pflege gewinnen, auf der anderen Seite gibt es die Regelungen in Abs.2 Satz 5. In der Praxis entscheiden sich aber Menschen mit einem Lebensalter von Mitte Zwanzig dazu, den Schritt nach Deutschland zu gehen.

(3) Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes ist ein Ausländer, der

1. eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder

2. einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).

(4) Aufenthaltstitel für Fachkräfte gemäß den §§ 18a und 18b werden für die Dauer von vier Jahren oder, wenn das Arbeitsverhältnis oder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit auf einen kürzeren Zeitraum befristet sind, für diesen kürzeren Zeitraum erteilt. Die Blaue Karte EU wird für die Dauer des Arbeitsvertrages zuzüglich dreier Monate ausgestellt oder verlängert, wenn die Dauer des Arbeitsvertrages weniger als vier Jahre beträgt.

§ 18a Fachkräfte mit Berufsausbildung

Einer Fachkraft mit Berufsausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre erworbene Qualifikation sie befähigt.

Genau diese Definition ist es, die eine hohe Hürde für die Einreise aufbaut. Die hier geforderte „Gleichwertigkeit“ muss durch eine offizielle Stelle anerkannt werden. Für die Fachkräfte im Pflegebereich in Brandenburg ist dies im Auftrag des MSGIV das **Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV)**.

Es kommt dabei zu Diskrepanzen in der Definition Fachkraft.

Beispiel: In Brandenburg gibt es den bzw. die anerkannten Altenpflegehelfer*in. Dies ist eine einjährige Ausbildung, die staatlich reglementiert ist und mit einem anerkannten Abschluss endet.

Bei unserem Versuch im Jahr 2019, junge Vietnames*innen für Pflegeeinrichtungen nach Deutschland zu holen, haben wir mit den zuständigen Behörden zusammengearbeitet und die Ausbildung in Hanoi für eine Anerkennung zur Gleichwertigkeit prüfen lassen.

Dabei haben wir eine klare Aussage, welchen Umfang diese Anpassungsqualifizierung hat und einen Bildungsträger, der diese Anpassungsqualifizierung hätte durchführen können (siehe Anhänge).

Der Bedarf bei den regionalen Pflegeeinrichtungen war höher, als wir mit den avisierten Personen hätten abdecken können.

Bestandteil der Ablehnung des Visums durch die deutsche Botschaft in Hanoi war u.a. die aus Sicht der Ausländerbehörden nicht gegebene Qualifikation als FACHKRAFT.

Im direkten Gespräch mit der Ausländerbehörde des Landkreises Dahme Spree wurde dies auch noch einmal bestätigt: Helferberufe bzw. Helferstatus haben KEINEN Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

§ 20 Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte

(1) Einer Fachkraft mit Berufsausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu sechs Monate zur Suche nach einem Arbeitsplatz, zu dessen Ausübung ihre Qualifikation befähigt, erteilt werden, wenn die Fachkraft über der angestrebten Tätigkeit entsprechende deutsche Sprachkenntnisse verfügt.

Auf Ausländer, die sich bereits im Bundesgebiet aufhalten, findet Satz 1 nur Anwendung, wenn diese unmittelbar vor der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach Satz 1 im Besitz eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder nach § 16e waren. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Berufsgruppen bestimmen, in denen Fachkräften keine Aufenthaltserlaubnis nach Satz 1 erteilt werden darf. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nur zur Ausübung von Probebeschäftigungen bis zu zehn Stunden je Woche, zu deren Ausübung die erworbene Qualifikation die Fachkraft befähigt.

Der Weg über diesen Paragraphen des Aufenthaltsgesetzes geht auch wieder NUR mit der Klärung der Anerkennungsfragen zur FACHKRAFT.

Dazu kommt:

(4) Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach den Absätzen 1 bis 3 setzt die Lebensunterhaltssicherung voraus.

Die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis über die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Höchstzeiträume hinaus ist ausgeschlossen. Eine Aufenthaltserlaubnis nach den Absätzen 1 und 2 kann erneut nur erteilt werden, wenn sich der Ausländer nach seiner Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hat, wie er sich zuvor auf der Grundlage einer Aufenthaltserlaubnis nach Absatz 1 oder 2 im Bundesgebiet aufgehalten hat.

In der praktischen Durchführung der Akquise von ausländischen Fachkräften kommt man durch die Anpassungsqualifizierung entweder in die Notwendigkeit, erst einmal ein Lernvisum zu beantragen, um dann die Fachkraft wieder nach Hause zu schicken, um bei der deutschen Botschaft, mit der Berufsanerkennung in der Hand, das Visum für die Arbeit zu beantragen ODER der/die Arbeitgeber*in stellt die Person ein, ohne definitiv zu wissen, ob er die Anpassungsqualifizierung auch wirklich besteht.

In der Regel werden bei Drittstaaten IMMER Zeiten für eine Anpassungsqualifizierung anfallen. Je höher die beruflichen Anforderungen sind (z.B. Pfleger*in), umso umfangreicher werden die Anpassungsaufwendungen.

ODER: Es wird eine hohe Qualifikation aus dem Herkunftsland (z.B. Arzt) nach „unten“ zum bzw. zur Pfleger*in anerkannt.

Eine Chance bietet auch das vom Bund finanzierte Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQUA)

In der Broschüre dieses Netzwerkes vom April 2021 heißt es:

Sie haben Ihren Beruf nicht in Deutschland gelernt? In manchen Berufen ist eine Anerkennung der Berufsqualifikation notwendig, damit Sie in Deutschland arbeiten dürfen. In anderen Berufen dürfen Sie auch ohne Anerkennung arbeiten. Die berufliche Anerkennung bietet viele Vorteile.

Wenn Sie eine staatlich anerkannte Berufsausbildung im Ausland abgeschlossen haben, können Sie diese in Deutschland anerkennen lassen. Dies ist im Anerkennungsgesetz von 2012 geregelt. Kernstück ist das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), das die Anerkennungsverfahren für

Berufe auf Bundesebene vereinheitlicht. Im Anerkennungsverfahren wird die Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation überprüft. Dazu vergleicht die zuständige Stelle Ihre Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf. Diese Prüfung heißt Gleichwertigkeitsprüfung oder Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren. Die Gleichwertigkeitsprüfung müssen Sie bei der zuständigen Stelle beantragen. Das können Kammern oder Behörden sein. Zusammen mit dem Antrag auf Berufsankennung müssen Sie Zeugnisse und andere schriftliche Nachweise bei der zuständigen Stelle einreichen.

Diese Analyse ist voll durch die Interessent*innen selbst zu finanzieren und ist nur eine Vorstufe einer wirklichen Anerkennung.

Interessant für die einstellende Firma sind auch die § 68 und § 69 des Aufenthaltsgesetzes:

§ 68

(1) Wer sich der Ausländerbehörde oder einer Auslandsvertretung gegenüber verpflichtet hat, die Kosten für den Lebensunterhalt eines Ausländers zu tragen, hat für einen Zeitraum von fünf Jahren sämtliche öffentlichen Mittel zu erstatten, die für den Lebensunterhalt des Ausländers einschließlich der Versorgung mit Wohnraum sowie der Versorgung im Krankheitsfalle und bei Pflegebedürftigkeit aufgewendet werden, auch soweit die Aufwendungen auf einem gesetzlichen Anspruch des Ausländers beruhen. Aufwendungen, die auf einer Beitragsleistung beruhen, sind nicht zu erstatten. Der Zeitraum nach Satz 1 beginnt mit der durch die Verpflichtungserklärung ermöglichten Einreise des Ausländers. Die Verpflichtungserklärung erlischt vor Ablauf des Zeitraums von fünf Jahren ab Einreise des Ausländers nicht durch Erteilung eines Aufenthaltstitels nach Abschnitt 5 des Kapitels 2 oder durch Anerkennung nach § 3 oder § 4 des Asylgesetzes.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 Satz 1 bedarf der Schriftform. Sie ist nach Maßgabe des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes vollstreckbar. Der Erstattungsanspruch steht der öffentlichen Stelle zu, die die öffentlichen Mittel aufgewendet hat.

Um die Formalien zu beschleunigen, lassen sich *innen oder Dienstleister*innen auf eine solche Verpflichtung ein. Dies kann im „Ernstfall“ sehr teuer werden.

Im § 69 sind die Kosten der Formalien geregelt. Auch hier kommt je nach Situation einiges zusammen. Dies muss in die Kalkulation der Kosten der Gewinnung einer ausländischen Fachkraft ebenfalls mit bedacht werden.

Die Einreise als Lernende, um dann den Aufenthaltsstatus in eine Arbeitserlaubnis zu verwandeln ist, eine theoretische und nur in enger Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden machbare Möglichkeit. Hier fehlt aber die praktische Erfahrung.

Das neue beschleunigte Fachkräfteverfahren sieht wie folgt aus:

VEREINBARUNG mit Ausländerbehörde:

Die Unternehmen schließen eine Vereinbarung mit der Ausländerbehörde (ABH). Diese beinhaltet die Bevollmächtigung und Verpflichtungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, der Fachkraft und aller beteiligten Behörden sowie eine Beschreibung der weiteren Abläufe inklusive Fristen und Beteiligten.

BERATUNG / VORAUSSETZUNGEN:

Die Ausländerbehörde (ABH) berät und unterstützt Unternehmen während des Verfahrens. Die ABH prüft die ausländerrechtlichen Erteilungsvoraussetzungen und holt die Zustimmung der Agentur für Arbeit ein. Die Anerkennungsstellen und die Bundesagentur für Arbeit müssen innerhalb bestimmter Fristen entscheiden.

VORABZUSTIMMUNG:

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, erteilt die Ausländerbehörde eine sogenannte Vorabzustimmung, die sie dem/der Arbeitgeber*in zur Weiterleitung an die Fachkraft zusendet.

TERMIN - VISUMSANTRAG:

Die ABH bucht anschließend einen Termin für die gewünschte Fachkraft bei der Auslandsvertretung zur Beantragung des Visums. Dieser Termin wird innerhalb von drei Wochen stattfinden!

VISUMSANTRAG vor ORT:

Bei diesem Termin muss das Original der Vorabzustimmung mit weiteren für den Visumantrag nötigen Unterlagen von der Fachkraft vorgelegt werden.

ENTSCHEIDUNG:

Nachdem der vollständige Visumantrag von der Fachkraft gestellt wurde, wird in der Regel innerhalb von weiteren drei Wochen über diesen entschieden.

KOSTEN für UNTERNEHMEN?

Die Gebühr für das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der Ausländerbehörde beträgt 411,- Euro. Hinzu kommt eine Visumgebühr von 75,- Euro sowie Gebühren für die Anerkennung der Qualifikation.

Quelle: Das beschleunigte Fachkräfteverfahren, Fact Sheet, Zahlen, Daten, Fakten,

Sehr gute Ansprechpartner/Berater für diese Abläufe sind:

IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung Süd und Ost

Debora Aust

Mobil: 0175 226 4572

E-Mail: aust@daiconsulting.de

IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung Nord und West

Sonja Stenzel

Mobil: 01512 5691388

E-Mail: stenzel@ihk-projekt.de

Die in Brandenburg eingerichtete Ausländerbehörde mit zentraler Aufgabenstellung ist.

Landkreis Dahme-Spreewald

Tel.: 03375 26-2133

E-Mail: fachkraefteeinwanderung@dahme-spreewald.de

Aus Sicht der Behörde ist dieses Verfahren eine deutliche Beschleunigung. Bedenkt man die Wartezeiten auf einen Termin z.B. in der deutschen Botschaft im Heimatland von teilweise über 6 Monaten ist dies eine **erhebliche Beschleunigung**. Es senkt aber den Aufwand durch den bzw. die Unternehmer*in um keinen Schritt. Alle Anforderungen an die Erbringung von Unterlagen, Verpflichtungen usw. bleiben bestehen.

In einem Arbeitsgespräch mit dem Behördenleiter der ABH Dahme Spree wurden noch einmal folgende Forderungen bekräftigt:

- Ein Arbeitsvertrag ist unabdingbar.
- Die Entlohnung muss sich am Tarifvertrag orientieren (auch wenn die Firma nicht tarifgebunden ist) und den Lebensunterhalt der Fachkraft in Deutschland sichern. Bei Arbeiten in der Pflege geht man davon aus, dass ein Vollzeitarbeitsvertrag dies gewährleistet. Teilzeitverträge werden kritisch gesehen.
- Für die Zeit der Anpassungsqualifizierung können die Fachkräfte sofort arbeiten, aber müssen vorrangig ihrer Anpassungsqualifizierung nachkommen. Hier kann es sein, dass ein TZ-Arbeitsvertrag befristet läuft und die Fachkraft selbst die Finanzierung des Lebensunterhaltes durch eine Bankhinterlegung nachweisen muss (Verdienst aus der TZ Arbeit kann diesen Anteil senken).
- Die Qualifizierung IST Pflicht. Bei Nichtteilnahme oder bei dauerhaft schlechten Ergebnissen, (Nichtbestehen der Prüfung) kann eine Ausweisung erfolgen.
- Sollten sich trotz aller Begleitung und Bemühungen der/die Arbeitgeber*in und die Fachkraft trennen, so erlischt die Aufenthaltsgenehmigung und eine sofortige Ausweisung erfolgt. Der/Die Arbeitgeber*in hat hier nur eine Informationspflicht.

Zur aktuellen Lage (Mai 2021) im Bereich der Anwerbung von Fachkräften wurde konstatiert: Trotz Behinderungen durch die Corona-Pandemie wurden gute Ergebnisse erzielt. Quell-Länder sind vor allem Russland und die Ukraine.

Zum Ende unseres Projektes FEE lief noch ein Forschungsprojekt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit dem Thema:

Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens, welche im Frühjahr 2021 gestartet wurde.

Die Ergebnisse werden für jeden, der sich mit der Materie befasst, hochinteressant sein.

6. Die Sprachausbildung

Problemlage: Sprachkompetenz/Kommunikation der ausländischen Fachkräfte

Eine Hauptproblematik der Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften ist die Sprachbarriere. Dies wird umso deutlicher, als aktuell vor allem Fachkräfte gesucht werden und diese wirklich in die Arbeit unmittelbar an der zu pflegenden Person eingesetzt werden sollen. Es sind also nicht die vielfältigen Hilfsleistungen, die sich rund um die Pflege ranken (Reinigung der Ausrüstung, Desinfektionen, Essenversorgung, etc.) und die auch mit einem eingeschränkten Sprachverständnis möglich sind, sondern der reale „Dienst am Menschen“. Besonders in der Altenpflege wird diese Dimension wichtig.

Beleuchten wir die Problematik von unterschiedlichen Seiten:

Bezogen auf sog. Drittstaaten ist ein Mindestsprachniveau zur Einreise nötig. Es wird im Allgemeinen für eine Einreise nach Deutschland ein gültiges B1 Zertifikat (entsprechend dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen, GER) für die deutsche Sprache verlangt. In der Regel haben dies die Interessent*innen bei Sprachschulen im Heimatland erlangt.

Hier wird nach einem Standard (Deutsches Sprachdiplom DSD) geprüft, der durch das Goethe-Institut entwickelt wurde und den die telc g GmbH als Tochter der deutschen Volkshochschulen und das Österreichische Sprachdiplom (ÖSD) neben dem Goethe-Institut leicht modifiziert prüfen und zertifizieren darf.

Dazu kommen in zunehmender Zahl online-Anbieter*innen wie z.B. Lingoda oder diverse Fern-Unis. Die Teilnehmer*innen dieser Kurse müssen sich aber alle einer Prüfung nach dem o.g. Standard stellen.

Zum System des GER sollte man folgendes wissen:

Als ein Nachweis für die deutsche Sprache gilt das Deutsche Sprachdiplom der Kulturministerkonferenz (oft als Deutsches Sprachdiplom oder DSD abgekürzt). Dies ist eine Sprachprüfung für Deutsch als Fremdsprache oder Deutsch als Zweitsprache, die nach mehrjährigem schulischem Deutschunterricht abgelegt werden kann. Die Ausarbeitung eines solchen Sprachdiploms wurde von der Kulturministerkonferenz am 16. März 1972 beschlossen. Seit 1974 können Schülerinnen und Schüler an staatlichen oder privaten Schulen im Ausland das Diplom erwerben, jährlich werden die Prüfungen von ca. 46.000 Teilnehmer*innen in über 60 Ländern abgelegt.

Der zentrale Unterschied des Deutschen Sprachdiploms zu anderen Sprachzertifikaten besteht in der schulischen Einbindung der Teilnehmer*innen. Der Grundgedanke besteht in einem systematischen Kompetenzaufbau durch mehrjährigen Schulunterricht. Die Teilnahme an der Sprachprüfung ist nicht mit Prüfungsgebühren verbunden und nur nach Durchlaufen mehrjährigen deutschen Schulunterrichts möglich.

Das Deutsche Sprachdiplom Stufe 1 (Stufe GER A2/B1) bildet für Ausländer*innen in Deutschland die Voraussetzung für den Besuch eines Studienkollegs, das Deutsche Sprachdiplom Stufe 2 (Stufe GER B2/C1) die Voraussetzung für das Studium an einer deutschen Hochschule. Generell kann diese Sprachprüfung auf allen Niveaustufen des GER abgelegt werden.

Niveaustufen: A1, A2, B1, B2, C1, C2

Das Deutsch Zertifikat des Goethe-Instituts

Eines der wichtigsten Sprachzertifikate ist mit Sicherheit das B1 Zertifikat Deutsch des Goethe-Instituts, das in der Regel fälschlicherweise gemeint ist, wenn vom Deutschen Sprachdiplom die Rede ist. Es ist eine Prüfung für Teilnehmer*innen ab 16 Jahren, die als Gemeinschaftsprodukt des Österreichischen Sprachdiploms Deutsch (ÖSD), des Goethe-Instituts, der telc GmbH und des Lern- und Forschungszentrums der Universität Freiburg (Schweiz) erstellt und angeboten wird.

Das Zertifikat prüft in Anlehnung an die Vorgaben des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen die Fähigkeit zur selbstständigen Sprachverwendung in Alltagsgesprächen und Situationen im Beruf. Hauptaugenmerk liegt auf der kommunikativen Kompetenz, doch wird auch bereits auf die formale Korrektheit geachtet. Das deutsche Sprachdiplom orientiert sich an der Stufe B1, der Test wird als Eintrittsprüfung für Konservatorien und als Nachweis von Deutschkenntnissen am Arbeitsplatz anerkannt, somit bieten sich den Inhaber*innen Vorteile bei der Jobsuche.

Die Prüfung ist in 5 verschiedene Bestandteile gegliedert:

Leseverstehen: Anhand von 3 Aufgaben wird das globale, selektive und detaillierte Verstehen des Teilnehmers von unterschiedlichen Lesetexten aus Österreich, Deutschland und der Schweiz überprüft.

Sprachbausteine: Hier werden implizit die Grammatik und Wortschatzkenntnisse überprüft.

Hörverstehen: Das Global- und Detailverstehen standardsprachlich gesprochener Hörtexte aus Österreich, Deutschland und der Schweiz werden überprüft.

Schreiben: Unter Verwendung von Vorgaben muss ein persönlicher Brief verfasst werden, der anhand von festgelegten Kriterien überprüft wird.

Sprechen: Ein Gespräch wird in einer Einzel- oder Paarprüfung zu verschiedenen Themen geführt.

Der schriftliche Prüfungsteil dauert ca. 2 Stunden und 30 Minuten. Vor der mündlichen Prüfung ist 20 Minuten Vorbereitungszeit angesetzt. Mündliche Prüfungen können am Tag der schriftlichen Prüfung abgelegt werden oder an einem anderen Tag stattfinden.

Weitere Prüfungen und Tests für die deutsche Sprache

Neben dem B1 Zertifikat Deutsch bietet das Goethe-Institut auch weitere Deutsch-Tests für unterschiedliche Niveaustufen an. Die Prüfungen des Instituts haben auf der ganzen Welt einen hohen Bekanntheitsgrad und die damit verbundenen Zertifikate werden von Arbeitgeber*innen und weiterführenden Bildungseinrichtungen in vielen Ländern als Nachweis für die Sprachqualifikation anerkannt.

Beispiele für weitere Deutschzertifikate sind das Goethe Zertifikat A1: Fit in Deutsch 1, das Zertifikat Deutsch für den Beruf (B2) sowie das Zertifikat Deutsch für Jugendliche (B1). Zum 01.05.2014 hat das neue Goethe-Zertifikat B1 in Deutschland und zum 01.08.2013 weltweit die bisherigen Prüfungen Zertifikat Deutsch (ZD) und das Zertifikat Deutsch für Jugendliche (ZDj) abgelöst. Bei Nachfragen über Prüfungsorte, Preise, Termine und Anmeldung können sich Informationen beim Goethe-Institut, ÖSD sowie deren Prüfungspartnern eingeholt werden.

TELC für Deutsch

Die Sprachtests der TELC GmbH richten sich sowohl an Schüler als auch an Erwachsene, die ihre Deutschkenntnisse allgemein oder speziell auf das Berufsleben gerichtet verbessern wollen. Die TELC Zertifikate (The European Language Certificates) existieren für diverse europäische Sprachen und richten sich ebenfalls nach den Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen. Sie unterscheiden sich jedoch im Inhalt zum deutschen Sprachdiplom (zum Beispiel gibt es ein Sonderzertifikat für berufliche Zwecke). Dieses Zertifikat ist in Deutschland noch relativ unbekannt und weniger weit verbreitet als das deutsche Sprachdiplom.

Quelle: <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/deutsch-sprachzertifikate.php>

In der Praxis werden die Kurse an den Sprachschulen in den Heimatländern selten von Muttersprachler*innen, sondern von Deutschlehrer*innen des jeweiligen Heimatlandes (mit einem anderen muttersprachlichen Hintergrund) realisiert. Das trifft oft auch für die Niederlassungen des Goethe-Institutes in vielen Ländern zu.

Gleiches gilt auch für die Besetzung der Prüfungskommissionen, so dass nur in wenigen Fällen die Vergleichbarkeit der Sprachausbildung gegeben ist (trotz standardisierter Prüfungsinhalte!).

Die Absolvent*innen der Kurse haben also ein B1 Zertifikat in der Hand, das sich in der Praxis nicht als ein solches erweist.

Durch das EuropaHaus Land Brandenburg wurde dies mit Fachkräften aus Vietnam, die in Hanoi ihr Sprachdiplom gemacht hatten, überprüft. Mit 8 Interessent*innen wurde via Online-Messenger VIBER jeweils ein 20 bis 30-minütiges Interview durch eine diplomierte Deutschlehrerin und Dozentin für Deutsch für Ausländer*innen geführt. Obwohl zu merken war, dass im für uns unsichtbaren Hintergrund (vermutlich über einen stummen Monitor) Hilfestellungen getätigt wurden, kam keiner der Proband*innen auf ein Sprachniveau B1. Die meisten lagen bei A2 oder sogar A1 im Verstehen und im Sprechen. Die schriftliche Leistung wurde nicht geprüft.

Nach Einschätzung der Sprachlehrerin wären unter deutschen Bedingungen noch mindesten 80 bis 100 UE nötig gewesen, um das zertifizierte Sprachniveau herzustellen.

Alle Proband*innen hatten ihr Sprachdiplom in den letzten 6 Monaten vor dem Interview per VIBER abgelegt und zwischenzeitlich mit einem Vietnamesen, der lange Zeit in Deutschland gelebt hat, die Sprache weiter geübt.

Beim Sprachniveau ist auch zu beachten, dass dies auf Alltagssituation abzielt und wenig berufliche Ausrichtung enthält.

Für den beruflichen Einsatz hat z.B. die telc GmbH ein spezielles Zertifikat „B2 in Medizin und Pflege“ entwickelt, welches für den Einsatz in der Pflege (auch Altenpflege) zur Mindestanforderung werden sollte. Die dortige Unterrichtsmethodik und der vermittelte Wortschatz sichern den Firmen, die eine solche Fachkraft einstellen, das nötige Mindestmaß an sprachlichen Kenntnissen zu.

Bei der Sprachausbildung der Pflegekräfte oder auch von Pflegehilfskräften ist auch zu beachten, dass man es hier nicht mit den Lernkompetenzen von Hochschulabsolvent*innen (wie z.B. bei Mediziner*innen) zu tun hat und auch die kulturellen Verwurzelungen im Heimatland sehr tief sind. Es wird selbst unter idealen Bedingungen (hier in Deutschland, gute Sprachlehrer*innen, deutschsprachige Umgebung) seine Zeit brauchen, bis eine berufstaugliche Sprachkompetenz entwickelt ist.

Der zweite Blickwinkel auf die Sprachkompetenz ist die Praxistauglichkeit.

Auch für Muttersprachler*innen stellt die Arbeit in der Altenpflege besondere Herausforderungen bereit. Nachlassendes Hör- und Sehvermögen und Demenz lassen die Kommunikation mit den alten Menschen zu einer anspruchsvollen Aufgabe werden. Insbesondere in Konfliktsituationen ist eine deeskalierende Kommunikation unablässig. Selbst Muttersprachler*innen brauchen hier spezielle Schulungen und Kommunikationsfähigkeiten.

Mit dem Blick auf ausländische Fachkräfte ist hier der Anspruch noch höher. Auch wenn man vieles durch eine gute Körpersprache und einer guten Empathie „wettmachen kann“, ist neben dem B2 mit Fachsprache auch das Eingehen auf ältere Menschen zu lernen.

Es ist leider keine Seltenheit beim Einsatz von ausländischen Fachkräften, dass diese im Umgang mit den zu pflegenden älteren Menschen wegen Verständigungsschwierigkeiten wütend und hemmungslos beschimpft werden (selbst erlebte Situation: ein hochbetagter leicht dementer Mann will mit einer ziemlichen nuscheligen Aussprache etwas von der Pflegekraft wissen, aber diese versteht es nicht. Nach 3 immer lauter werdenden, aber nicht besser zu verstehenden Versuchen dann eine Schimpftirade über das „Ausländerpack“ und die „dumme polnische Kuh“ die nicht einmal richtig deutsch kann...). Hier richtig zu reagieren, fällt schon einer/einem gut geschulten Muttersprachler*in schwer.

Solche Situationen sind für alle Seiten schwierig. Für die Pflegekraft, die fachlich gut ausgebildet ihre sprachlichen Defizite um die Ohren gehauen bekommt, für die Kollegin, die helfend einspringen muss, obwohl sie selbst genug zu tun hat und für den zu pflegenden Menschen, der zutiefst enttäuscht und verärgert ist. Und dabei zählt die erlebte Situation noch zu den harmloseren Vorkommnissen mit diesem Hintergrund.

Dazu kommt besonders in ländlichen Regionen, dass regionalbedingt mundartliche Sprechweisen und Dialekte bei den älteren Menschen eine entscheidende Rolle spielen. So werden z.B. die Absolvent*innen der im Projekt einbezogenen Sozial- und Gesundheitsschule in Cheb auch auf bayrische Besonderheiten in der Nachbarregion vorbereitet. Die Grenznähe tut ihr übriges.

Darauf angesprochen, würde sich wegen der Nähe zur Heimat und wegen der sprachlichen Besonderheiten ein Drittel weniger Absolvent*innen für eine Arbeit in Deutschland entscheiden, ausgenommen, es würde erheblich mehr Geld bezahlt werden.

Für eine Fachkraft aus sog. Drittstaaten sollte man also folgende Aufwendungen in Betracht ziehen:

1. direkte Überprüfung der Sprachkenntnisse via eines Online-Dienstes
2. Angebot, sich bereits in der Phase der Visabeantragung und -erteilung online durch Muttersprachler*innen weiterbilden zu lassen
3. Intensivkurs zum Angleich der Sprachzertifikates (B1)
4. Kompaktschulung in Deutschland um B2 mit Fachsprache (telc) zu erreichen
5. Einsatz in Hilfs- und Nebenaufgaben, die eine hohe Möglichkeit zur Sprachübung haben
6. Kurs in Deeskalation und Konfliktbewältigung

7. Fachkraft „das unbekannte Wesen“?

Der Mangel an Pflegekräften in der Region ist bereits so gravierend, dass der Frage nach der Definition einer Fachkraft eine besondere Bedeutung zukommt. Das Scheitern unseres „Selbstversuches“ hat ursächlich mit dieser Einschätzung zu tun.

Viele Einrichtungen haben ihre dringend benötigten Arbeitskräfte bisher aus den Aktionen der Arbeitsagenturen und Jobcenter mit dem Qualifizierungsstand des „Pflegebasisurses“ rekrutiert. In diese Kurse wurden vielfach Langzeitarbeitslose gesteckt, die nur sehr bedingt die persönliche-soziale Eignung hatten und quasi aus der Not heraus und mit einer Zuweisung im Rücken diesen Kurs absolvierten. Auch die Not der Pflegeeinrichtungen wirkte hier als eine Art Katalysator. Langzeitarbeitslose hatten, nach Bestehen der trägereigenen Überprüfung des Wissens und Könnens der Teilnehmer*innen eines solchen Kurses, plötzlich wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Die Pflegeeinrichtungen haben sich schon zu Beginn der Kurse um die Absolvent*innen bemüht, ohne dass das Ergebnis der Basis-Schulung abzuwarten.

Das Ergebnis dieses Verfahrens ist, dass es aus diesen Kursen heraus eine große Anzahl von Einstellungen gibt, aber die Masse dieser Einstellungen die Probezeit nicht „überlebt“ haben bzw. überleben. Diese Maßnahmen sind vielfach zu einem kräftezehrenden „Verschiebehahnhof“ mutiert und bringen nicht die gewünschte Entlastung im Pflegebereich.

Wenn bei der Akquise einer Fachkraft aus Drittstaaten auf die Qualifikation geschaut wird, dann wird ein besonderer Maßstab angelegt:

Was ist eine Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes?

Fachkräfte nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sind drittstaatsangehörige Ausländer*innen, die

- eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzen oder
- einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben.

Was dabei gleichwertig ist, prüfen unterschiedliche Stellen in Deutschland, nicht zuletzt die deutsche Botschaft im Entsendeland.

D.h. man braucht seinen Nachweis über die Ausbildung im Heimatland und idealerweise das Curriculum der Ausbildungsstelle (in Deutsch übersetzt).

Damit wird dann hier geprüft, was davon in Deutschland anerkannt werden kann. Es kann vorkommen, dass selbst die ausgebildete ausländische Krankenschwester mit einer Anpassungsqualifizierung rechnen.

Sehr hilfreich ist, wenn man schon 1 bis 2 Jahre gearbeitet hat und ein qualifiziertes Arbeitszeugnis des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin vorweisen kann. Praxis wird hoch angerechnet.

Was mit dem Gesetz einfacher geworden ist, ist u.a. der Wegfall der sog. Vorrangprüfung.

Angesichts der guten Arbeitsmarktlage wird die Vorrangprüfung für die qualifizierte Beschäftigung aufgehoben, sie gilt jedoch weiter für den Zugang zur Berufsausbildung. Damit muss nicht mehr vor jeder Einstellung einer Fachkraft aus einem Drittstaat festgestellt werden, ob ein*e inländische*r oder europäische*r Bewerber*in zur Verfügung steht. Das Gesetz enthält zugleich eine

Verordnungsermächtigung, wonach bei einer Veränderung der Arbeitsmarktsituation die Vorrangprüfung sehr schnell wieder eingeführt werden kann - beispielsweise in bestimmten Berufen oder in bestimmten Regionen.

Bei Pflegekräften gilt schon seit einigen Jahren: wer anerkannt qualifiziert ist, kann kommen.

Für die Anerkennung der Berufsabschlüsse von Pflegekräften in Brandenburg sind folgende Stellen zuständig.

Referenzberuf: Pflegefachmann/Pflegefachfrau

Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen in Brandenburg (Brandenburgisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BbgBQFG)

Da davon auszugehen, dass in Deutschland nicht sofort der Lebensunterhalt durch Arbeitsvergütung abgesichert ist (Anpassungsqualifizierung, Arbeitssuche, etc.), ist Folgendes geregelt:

Ein Visum zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche wie auch zur Ausbildung oder Beschäftigung selbst setzt immer voraus, dass der/die Ausländer*in nachweist, dass er/sie während seines/ihres Aufenthalts seinen/ihren Lebensunterhalt und gegebenenfalls den der mitreisenden Familienangehörigen selbst sichern kann. Zudem müssen Bewerber*innen, die älter als 45 Jahre sind, im Jahr 2020 monatlich mindestens 3.795 Euro verdienen oder eine angemessene Altersvorsorge nachweisen.

Bei den vietnamesischen Staatsbürger*innen vor 1,5 Jahren waren es 752,00 Euro, die sie pro Monat Aufenthalt in Deutschland (Lernphase) auf einem Sperrkonto nachweisen MUSSTEN!

In Deutschland sollte man bereits eine*n potentielle*n Arbeitgeber*in haben, der/die Interesse hat und dies auch in einer Absichtserklärung schriftlich mitteilt. Ein abgeschlossener Arbeitsvertrag wäre natürlich der gewünschte „Goldstandard“.

8. Externe Dienstleister

Bei der Komplexität dieses Prozesses und den Ressourcen, die eine Firma aufwenden muss, ist es sehr ratsam, sich mit einem/einer Dienstleister*in zusammenzuschließen.

Dabei nicht auf den/die reine*n „Personalbesorger*in“ schauen, sondern auf eine*n Partnerin, der/die auch sowohl die Anpassungsqualifizierung als auch den Integrationsprozess begleitet.

Spezialisierte Dienstleister*innen haben meist gute Partner*innen in den Quellländern und auch einen guten Draht zu den Ausländerbehörden und können den Anerkennungsstellen umfassende Informationen für den Anerkennungsprozess liefern.

Das Land Brandenburg bereitet zurzeit eine Zertifizierung vor, die eine höchstmögliche Qualität bei den Anbieter*innen sichern soll.

Wenn man bedenkt, dass der gesamte Prozess einen hohen personellen Aufwand erfordert und nicht mal so nebenbei gemacht ist, wird diese Zusammenarbeit mit externen Dienstleister*innen auch wieder ökonomisch sinnvoll.

In unserem Begleitmaterial zur Finanzierung haben wir die Gewinnung einer Fachkraft aus monetärer Sicht betrachtet.

Finale:

Sehr geehrte Leiter*innen der Pflegeeinrichtungen, sehr geehrte Personalverantwortliche, bitte seien Sie sich bewusst, dass Sie mit ausländischen Fachkräften durchaus einen Teil des Personalmangels in einer guten Qualität beheben können. Trotzdem kann Ihnen mit der Fachkraft aus dem Ausland all das widerfahren, was mit deutschen Fachkräften ebenfalls passieren kann. Im schlimmsten Fall kann es passieren, dass Sie Ihre Ressourcen und Finanzen in einen Misserfolg gesteckt haben und diese unwiederbringlich verloren sind.

Wenn Sie mit diesem Spannungsfeld umgehen können, haben Sie eine große und lohnenswerte Chance, einen modernen, multikulturellen Pflegebetrieb aufzubauen und diesen auch nachhaltig zu betreiben. Mit der immer vielschichtig werdenden Gesellschaft in Deutschland sind Sie mit internationalem Personal und dem Angebot von unterschiedlichen Kulturen in der Pflege sehr gut für die Zukunft aufgestellt.

Europahaus Land Brandenburg im August 2021

ANHÄNGE:

Alle Anhänge sind im PDF-Format und nur in der elektronischen Version enthalten:

- 19-10-09 Informationen zur Anerkennung sozialer Berufe ausländischer Berufsqualifikationen
- 2021-08-11 DKF Fachtag Pflege Cottbus
- 20210811_Employer Branding_Fachtag Pflege Cottbus
- Anerkennung_auslaendischer_Berufsqualifikationen-KOFA
- Anerkennungsportal - Ihr Verfahren im Detail
- Anerkennungsportal - Ihre naechsten Schritte
- Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland abgeschlossenen Ausbildung für EU- und Drittstaatangehörige-2020
- anwendungshinweise-fachkraefteeinwanderungsgesetz
- AufenthGesetz
- Berufsanerkennung-Deutschland_Vogt_GIM
- Broschuere_FEG_IQ 1x1
- Das Verfahren im Überblick
- Fachkraeftegesetz
- FactSheet-Beschleunigtes_Verfahren_BB
- Gesetz über die Feststellung der Gleich...ikationsfeststellungsgesetz - BbgBQFG)
- INGA Cottbus 2021-08-11
- Input_Qualifizierungsmaßnahmen_Fachtag_Pflege_Cottbus_11_08_21_Vogt_Dann
- Konzept APH Vietnam
- LASV-07.10.2019 Ergaenzung
- LASV-07.10.2019Defizitanalyse
- merkbblatt-7-auslaendischean_ba015382
- Positionspapier-Anwerbung-von-Pflegefachpersonen-aus-dem-Ausland
- pro-anererkennungszusschuss-richtlinie
- Versicherung Fachkraft Einreise
- WHO_Liste_Gesundheit