

Handlungsempfehlungen Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften



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 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer,

wir die Verfasser der Handlungsempfehlungen waren selbst über viele Jahre hinweg in leitender Position in der Arbeits- und Beschäftigungsförderung der Bundesländer Brandenburg und Berlin tätig. Wir kennen die vielfältigen Instrumente der hohen Arbeitslosigkeit wie ABM, BSI, SAM, MAE, etc.

Immer ging es darum, Menschen in einen kaum aufnahmefähigen Arbeitsmarkt zu bringen und oftmals den Gebietskörperschaften Unterstützung bei eigenen Vorhaben zu geben. Hautnah haben wir den Wandel hin zum Fachkräftemangel erlebt und können recht gut einschätzen, warum dieser entstanden ist. Auch der Fachkräftemangel im Pflegebereich hat seine Wurzeln nicht nur in der demographischen Entwicklung, sondern hauptsächlich in der viel zu späten und zu geringen Reaktion auf den Arbeitsmarkttrend in diesem Bereich.

Wir wissen auch, wie sehr sich die Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften in einem ständigen Veränderungsprozess befinden. Einstmals als Problemlöser von nicht wenigen Kommunen gegründet, von der Wirtschaft und Teilen der Politik heftig bekämpft, oftmals allein in die wirtschaftliche Selbständigkeit geworfen und immer und immer wieder als „Rettungsfeuerwehr“ bei akuten Problemen auf dem Arbeitsmarkt aktiviert.

Diese Handreichung soll aus dem Blickwinkel eines Dienstleisters bzw. einer Dienstleisterin den Prozess der Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften beleuchten und allen denen eine Hilfe sein, die sich mit ihrer Gesellschaft in dieser Richtung profilieren wollen.

Unsere Empfehlungen basieren auf über 3 Jahren aktiver Arbeit an diesem Thema und einem unmittelbaren, praktischen Versuch, Fachkräfte im Pflegebereich aus einem sog. Drittland nach Deutschland zu bringen und diese zu integrieren. Diesen Versuch haben wir in seinen Schritten und Problemen dokumentiert und für eine Nachnutzung aufbereitet.

Wir haben im Rahmen des Projektes auch eine Handreichung für kleine und mittelständische Pflegeeinrichtungen verfasst, die sich selbst, ohne Unterstützung auf den Weg begeben wollen.

Es dürfte sich lohnen, auch diesen Blickwinkel einmal einzunehmen, um den Charakter und die „Knackpunkte“ des Prozesses besser zu durchdringen.

Wir halten dieses Tätigkeitsfeld für die Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften für eine hervorragende Möglichkeit, sich weiter als Akteur*in zu profilieren und am Markt weiterhin zu bestehen. Es könnte mittel- und langfristig ein stabiles Standbein der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft werden.

Wer hier das nötige Know-How entwickelt, die richtigen Partner*innen hat und langfristig denken/handeln kann, wird eine neue Niveaustufe seiner Arbeit erreichen.

Wir stehen auch über diese Handreichung hinaus jedem bei der Umsetzung zur Seite.

Europahaus Land Brandenburg , August 2021

Inhaltverzeichnis	Seite
1. Warum sollten Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften sich damit befassen?	4
2. Situation der Pflegeeinrichtungen	6
3. Verfahren	10
4. Praxisbeispiel anhand eines EU-Landes: Tschechien	35
5. Qualifizierung	44
6. Begleitung der Firmen in allen Phasen	49
7. Personeller / Zeitlicher Aufwand	50
Fazit	51

1. Warum sollten Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften sich damit befassen?

Der deutsche Arbeitsmarkt für Pflegekräfte ist quasi leer. Trotz einer Reihe von Bemühungen und Verbesserungen ist der Bedarf in den Pflegeeinrichtungen exponentiell hoch. Kaum ein*e Pflegeanbieter*in, der nicht sucht. Viele Einrichtungen, egal ob stationär oder ambulant, haben bei den Pflegebedürftigen eine lange Warteliste, die Anzahl der Pflegekräfte limitiert sehr schmerzhaft für die Gesellschaft das Leistungsvermögen der Firmen. Ganz besonders ist dies an den kleinen und mittelständischen Einrichtungen zu merken, die keine eigenen Rekrutierungsmechanismen haben und die im Wettbewerb um die Pflegekräfte oft den „Kürzeren“ ziehen.

Die Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften sind aus unserer Erfahrung heraus regional gesehen die herausragenden Kenner*innen des aktuellen Arbeitsmarktes. Sie haben das Potential der Arbeitslosen oft mehrfach persönlich kennengelernt und wissen neben den Vermittler*innen und persönlichen Ansprechpartner*innen in den Arbeitsämtern und Jobcentern am besten einzuschätzen, was hier kurz-, mittel- und langfristig machbar ist. Sie können sehr punktgenau einschätzen, ob aus dem bestehenden Potential etwas zu entwickeln ist oder, ob externe Arbeitskräfte gewonnen werden müssen.

In ihrer traditionellen Rolle als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt haben sie sehr gute und langjährige Erfahrungen wie die Bedarfe der Wirtschaft mit den Potentialen der Arbeitslosen zu verbinden sind. Sie haben Personal, welches in der integrativen Begleitung beim Eingliederungsprozess um die Mechanismen und Probleme weiß und oft individuelle Lösungen gefunden hat. So haben sie eventuell z. B. die räumlichen Voraussetzungen für eine Anpassungsqualifizierung vor Ort, wenn der Weg zur nächsten Pflegeschule für eine Fachkraft ohne Fahrerlaubnis zumeist unmöglich ist. Sie wissen, wie man ein Mobilitätstraining organisiert, auch wenn die sprachlichen Kenntnisse nicht vollumfänglich vorhanden sind. Und sie wissen, wie man Motivation wieder erzeugt, wo aller Wille und Mut beim Langzeitarbeitslosen geschwunden ist. Die Gesellschaften wissen um die Rechte und Pflichten im Rahmen des SGB II und III und können diese auch für „schwierige“ Fälle anwenden.

Ein weiterer Vorteil der Gesellschaften ist, dass sie in der Regel in der Region sehr gut vernetzt sind. Sie kennen die Pflegeeinrichtungen, sei es durch Praktika für Langzeitarbeitslose, sei es durch Beschäftigungsmaßnahmen oder bereits durch die Zusammenarbeit z.B. über den Pflegebasiskurs. Neben einem persönlichen Vertrauensverhältnis und Kontakten zu den Verantwortlichen haben sie einen guten Einblick in die Gegebenheiten der Firmen und wissen um ihre Ressourcen und Bedingungen.

Die Integration von ausländischen Fachkräften gleicht in einigen Dingen auch der Integration von Langzeitarbeitslosen. So müssen Formalien und Organisatorisches geklärt werden (z.B. gebrauchte Möbel für eine Unterkunft oder gar die Unterkunft selbst). Es sind kurzfristig Qualifikationen neben der fachlichen Qualifikation zu organisieren (z.B. Fahrschule) und es ist eine sehr persönliche soziale Betreuung zu sichern. Da sich viele Arbeitsförderungs- und Beschäftigungsgesellschaften spätestens seit 2015 mit Migrant*innen beschäftigt haben, ist hier auch eine hohe interkulturelle Kompetenz entstanden. Sie haben das Know-How, einen Menschen aus einer anderen Kultur mit geringen Sprachkenntnissen in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, seit vielen Jahren entwickelt und mit einer guten Qualität stabilisiert. Dazu gehört auch, dass man z.B. zur Ausländerbehörde einen guten Draht hat.

Ein weiterer Vorteil können gute Kontakte zu internationalen Partner*innen aus Europäischen Projekten oder zu Partner*innen aus sog Drittstaaten sein. So manche*r Spätaussiedler*in oder Geflüchtete*r aus Russland und der Ukraine hat noch gute Kontakte in seine alte Heimat. Oder es sind Kontakte durch die Arbeit mit Migrant*innen zu Dolmetscher*innen, Dozent*innen und Partner*innen entstanden, die für eine Akquise-Arbeit in einem Quellland sehr hilfreich sein könnten. Diese Menschen sind oft sehr gern in ihrem Heimatland ein erster „Anker“ oder Kontaktperson für eine Suche nach Fachkräften.

Natürlich „tummeln“ sich eine gute Anzahl an Dienstleister*innen in der Personalakquise am Markt. Diese haben in der Regel sehr gute Kontakte in den Quellländern und kennen sich perfekt in den Mechanismen einer Visaerteilung und Einreise aus. Was ihnen oft fehlt, ist der enge Kontakt zu den Pflegeeinrichtungen und das Know-How, eine Fachkraft auch nachhaltig zu integrieren. Hier können die Arbeitsförderungs- und Beschäftigungsgesellschaften, richtig aufgestellt, einen erheblichen Marktvorteil erlangen. Nicht zuletzt sind diese Anbieter*innen auf Spezialist*innen konzentriert, die ihnen auch im Recruiting gut Geld einbringen. Hier kann man mit guten Zusammenarbeitsmodellen Symbiosen erzeugen und die Gewinnung von ausländischen Fachkräften für eine kleine oder mittelständische Pflegeeinrichtung erschwinglich machen.

Nicht zuletzt gibt es mittlerweile eine Vielzahl von Unterstützungs- und Beratungsstrukturen, die sich diesem Thema widmen. Hier können sich die Firmen von der Gewinnung einer Fachkraft aus einem Drittland, der Beachtung kultureller Unterschiede, der Beachtung der Formalien bis zur richtigen Integration vielfältige und sehr hochwertige Beratungen überwiegend kostenlos holen. Das, was fehlt und, was die „Marktlücke“ der Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften sein könnte, ist: eine reale Fachkraft zu gewinnen, zu entwickeln und zu integrieren und dies zu Konditionen, die sich eine unter Hochlast laufende kleine Pflegeeinrichtung im ländlichen Raum auch wirklich leisten kann.

Unsere Gespräche und Kontakte mit solchen KMU im Pflegebereich zeigen: Sie suchen solche Partner*innen mit hoher Dringlichkeit!

In unserem Projekt haben wir zuerst die aktuelle Situation in typischen Pflegeeinrichtungen in ländlichen und strukturschwachen Regionen ermittelt.

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 besteht zu wenig Kenntnis über machbare Wege. Natürlich haben einige schon Kontakte zu professionellen Dienstleister*innen. Hier sind 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 Helfer*innenausbildung, 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 geschafft wird 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 den 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 Stammbeschaft. 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 werden 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 Kräfte haben, nur eingeschränkt dazu in der Lage.

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, welche sich selbst bei den Einrichtungen beworben haben, 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 genauso 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 wird. So kämen z.B. durch Dienstleister*innen vermittelte Kräfte mit hohen Erwartungen.

Insbesondere die Bezahlung wird (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 und 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 er 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 hat aber nur für max. 6 Monate eine solche ausgestellt. Die Integration hat nicht stattgefunden. Selbst bei einem hohen eigenen Engagement der ausländischen Interessent*innen 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 Möglichkeit der Einrichtungen, erhebliche finanzielle Mittel für die Anwerbung und Anpassungsqualifizierung auszugeben, ist sehr gering. Insbesondere mit Blick auf die zu erwartende Erfolgsquote und die Verbleibswahrscheinlichkeit 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 hat man, dass die Fachkraft nicht nach erfolgter Einreise und Anpassungsqualifizierung sich in Deutschland einen besser bezahlten Job sucht?
- Welche Kündigungsmöglichkeiten bestehen, wenn die Leistung 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.“

Genau in diesem Spannungsfeld sehen wir die Chancen für Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften, sich als regionale Dienstleister*innen mit einem maßgeschneiderten Angebot der Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften aus einer Hand zu profilieren.

3. Verfahren

Was umfasst der Prozess der Akquise, der Anpassungsqualifizierung und der Integration einer ausländischen Fachkraft:

3.1. 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 Arbeitssklav*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.

Leider steht Pakistan auf der Liste der WHO, die die Abwerbung von medizinischen und pflegenden Fachkräften verbietet, so dass dieses Beispiel nur einen exemplarischen Charakter (und Wert) hat.

Wenn man als Dienstleister*in von Deutschland aus agieren möchte, ist eine stabile und zuverlässige „vor Ort“ Vertretung unablässig. Wenn Sie eine solche „Vertretung“ aufbauen, achten Sie auf **eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit**. Es gibt gerade in den Ländern, aus denen bereits Fachkräfte gewonnen werden, Personen und Organisationen, die aus einem rein kommerziellen Aspekt heraus agieren und neben hohe Forderungen an die Unternehmen, auch die Interessent*innen im Heimatland kräftig zur Kasse bitten. Ohne gute Kontakte sind Sie auch nicht vor Schleppern sicher, die ihnen eine fachliche Eignung perfekt vortäuschen und in der Endkonsequenz nur die Einreise nach Deutschland erreichen wollen, damit die Person in der EU spurlos untertauchen kann.

Hilfreich sind bei diesem Kontaktaufbau auch international agierende Organisationen wie das BWA, welches bei belastbaren und zuverlässigen Kontakten in vielen Ländern der Erde helfen kann. Auch wenn die Ausrichtung dieser Organisationen nicht immer in Richtung Pflege ist, kann der Weg über sie, ihre Aktivitäten etwas absichern und bringt Ihnen auch im Quellland einen Respektbonus.

Bitte bedenken Sie: In vielen Ländern sind Werber*innen unterwegs, die billige Arbeitssklaven suchen und mit Versprechen locken, die sich von unseren Offerten kaum unterscheiden.

Wie wichtig richtige und vertrauenswürdige Partner*innen vor Ort sind, zeigt unser (unten aufgezeigter) Versuch, vietnamesische Pflegekräfte nach Brandenburg zu bringen. Wir sahen uns ständig dem Misstrauen von der Botschaft aber auch von den Fachkräften ausgesetzt, dass wir nicht seriös sind.

Das Scheitern dies Versuches hat das Europahaus Land Brandenburg in Vietnam zu einer „Unperson“ werden lassen. Sowohl beim Partner als auch in der Gruppe der Interessent*innen scheint erwiesen: „Das Europahaus Land Brandenburg verspricht viel und hält zum Ende hin nichts. Über diesen Weg in Deutschland in Arbeit zu kommen, ist quasi nicht möglich.“ Infolgedessen haben sich sowohl der Partner vor Ort als auch die bereits persönlich kontaktierten Interessent*innen/Fachkräfte von uns abgewandt. Nicht einmal informeller Kontakt wird mehr gehalten.

Bei der Suche nach einem geeigneten Land ist zwingend auch die durch die WHO geführte: **List of 57 countries facing Human Resources for Health crisis*** (siehe auch Anhang) zu beachten. Die aktuelle Liste stammt von 2006 und führt alle Länder auf, in denen auf Grund der Situation der medizinischen Versorgung im Land KEINE Fachkräfte abgeworben werden dürfen.

Darüber hinaus dürfen Sie in folgenden Ländern nicht als Dienstleister*in allein agieren:

Die Anwerbung in und die Arbeitsvermittlung aus den nachfolgenden Staaten, darf für eine Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden (Anlage zu §38 BeschV):

- 1. Afghanistan (Islamische Republik Afghanistan),
- 2. Angola (Republik),
- 3. Äquatorialguinea (Republik),
- 4. Äthiopien (Demokratische Bundesrepublik),
- 5. Bangladesch (Volksrepublik),
- 6. Benin (Republik),
- 7. Bhutan (Königreich Bhutan),
- 8. Burkina Faso,
- 9. Burundi (Republik),
- 10. Dschibuti (Republik),
- 11. El Salvador (Republik),
- 12. Elfenbeinküste (Republik Côte d'Ivoire),
- 13. Eritrea (Staat Eritrea),
- 30. Laos (Demokratische Volksrepublik Laos),
- 31. Lesotho (Königreich Lesotho),
- 32. Liberia (Republik),
- 33. Madagaskar (Republik),
- 34. Malawi (Republik),
- 35. Mali (Republik),
- 36. Marokko (Königreich Marokko),
- 37. Mauretanien (Islamische Republik Mauretanien),
- 38. Mozambik (Republik),
- 39. Myanmar (Union Myanmar),
- 40. Nepal (Königreich Nepal),
- 41. Nicaragua (Republik),
- 42. Niger (Republik),

- 14. Gambia (Republik),
- 15. Ghana (Republik),
- 16. Guinea (Republik),
- 17. Guinea-Bissau (Republik),
- 18. Haiti (Republik),
- 19. Honduras (Republik),
- 20. Indien (Republik),
- 21. Indonesien (Republik),
- 22. Irak (Republik),
- 23. Jemen (Republik),
- 24. Kambodscha (Königreich Kambodscha),
- 25. Kamerun (Republik),
- 26. Kenia (Republik),
- 27. Komoren (Union der Komoren),
- 28. Kongo (Demokratische Republik),
- 29. Kongo (Republik),
- 43. Nigeria (Bundesrepublik),
- 44. Pakistan (Islamische Republik Pakistan),
- 45. Papua-Neuguinea (Unabhängiger Staat Papua-Neuguinea),
- 46. Peru (Republik),
- 47. Ruanda (Republik),
- 48. Sambia (Republik),
- 49. Senegal (Republik),
- 50. Sierra Leone (Republik),
- 51. Simbabwe (Republik),
- 52. Somalia (Demokratische Republik Somalia),
- 53. Tansania (Vereinigte Republik Tansania),
- 54. Togo (Togolesische Republik),
- 55. Tschad (Republik),
- 56. Uganda (Republik),
- 57. Zentralafrikanische Republik.

Damit bleiben (die-EU Staaten und entwickelten Industrieländer einmal ausgeschlossen) nicht viele potentielle Quellländer übrig. Siehe dazu auch:

Merkblatt Nr. 7 der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Vom Mai 2020 (Anhang)

3.2. Status der Person feststellen

Der/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) und sind die angegebenen Qualifikationen echt?

Hier muss eine sehr zuverlässige Prüfung erfolgen, um einer missbräuchlichen Nutzung Ihrer Aktivitäten vorzubeugen. Im Zweifelsfall sollten Sie sich lieber von einem Interessenten bzw. einer Interessentin trennen. Dass dies keine kleine Gefahr ist, zeigt unser praktischer Versuch. Ein Interessent schien seinen Lebenslauf entsprechend der (vermeintlich) höchsten Chance für eine Einreise kreativ „auszurichten“. Zuerst war er Arzt und dann Pfleger und in einer dritten Version sogar Altenpfleger. Das alles geschah immer unter Vorlage von „Ausbildungsnachweisen“, die recht originalgetreu aussahen. Wir haben hier konsequent eine Zusammenarbeit abgelehnt, obwohl er von der sprachlichen Kompetenz her die besten Voraussetzungen hatte.

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 auch leisten kann. Diesem „Kapitel“ haben wir ein eigenes Papier gewidmet, aber an dieser Stelle die wichtigsten Eckpunkte:

- Die genaue Höhe des Bedarfes können Sie erst ermitteln, wenn Sie den Anpassungsbedarf an Qualifikation kennen und die sprachliche Schulung abschätzen können. Ideal wäre, wenn der Arbeitsvertrag von Anfang an auf eine Vollzeitstelle läuft und damit der Unterhalt gesichert ist. Die Arbeitgeber*innen wollen (oder können) in der Regel aber erst mit einer Teilzeit beginnen, weil sie sich gegen ein Scheitern der Anpassungsqualifizierung absichern wollen. Außerdem lässt sich in den Firmen dem Stammpersonal vieles an Verständnis abringen, aber, dass die ausländische Fachkraft in den ersten Monaten mehr auf der „Schulbank“ sitzt, als praktisch arbeitet und dafür das volle Gehalt bekommt, eher nicht.
- Die Interessent*innen wollen sehr zeitig genau wissen, was finanziell auf sie zukommt. In der Regel müssen sie sich diese Gelder erst besorgen. Auch bei bester Unterstützung durch die Familie gibt es hier immer wieder Fachkräfte, die sich dies schlicht nicht leisten können. Die Höhe der Kosten für eine Einreise nach Deutschland und die „Unterhaltskosten“ bis man in Vollzeit arbeitet, sind für einige Länder bereits **das NO-GO**. Unsere Bemühungen, in der Ukraine Pflegekräfte zu akquirieren, sind genau an diesen Kosten gescheitert. Die für den Lebensunterhalt in Deutschland nachzuweisende monatliche Mindestsumme beträgt derzeit (August 2021) 939,- €.
- Die Menschen in den Drittstaaten verfügen in der Regel nur über Finanzen in der Landeswährung. Diese sind in bestimmten Fällen nicht frei in andere Währungen umtauschbar. Sie brauchen immer eine Bank, die den Geldtransfer organisieren kann und in Deutschland garantiert, dass die hinterlegten Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes nicht nach der Einreise wieder in Richtung Heimatland entschwinden.

3.3. 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.

Zum Sprachzertifikat muss man wissen:

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 gGmbH 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 der Teilnehmer*innen 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 Prüfungspartner*innen eingeholt werden.

TELC für Deutsch

Die Sprachtests der TELC GmbH richten sich sowohl an Schüler*innen 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 B1 ist zudem 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 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, 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 hohen Empathie „wett machen 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, diese versteht es sprachlich nicht. Nach drei 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 gut geschulten Muttersprachler*innen 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. Ein reiner Einsatz mit „Schuldeutsch“ würde zu erheblichen Sprachschwierigkeiten führen.

Absolvent*innen der Sozial- und Gesundheitsschule Cheb wurden darauf angesprochen. So würden sich wegen der Nähe zur Heimat und wegen der sprachlichen Besonderheiten ein Drittel weniger Absolvent*innen für eine Arbeit in Deutschland entscheiden, es sei denn, 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.

Als Dienstleister*in kann man hier eine Sprachschule mit in die Kooperation holen oder mit befähigten Mitarbeiter*innen selbst agieren. Letzteres ist im Sinne der Personalökonomie zu empfehlen. Dadurch dass man sich als Externe*r auch bei einer Telc-Prüfung bei den Volkshochschulen anmelden kann, können Sie mit eigenem Personal dafür sorgen, dass die Sprachanpassung erfolgt. So können mit der Sprachschulung-Online zugleich der Kontakt zur Fachkraft gehalten und organisatorische Fragen geklärt werden.

3.4. Nachweise der bisherigen Qualifikation und ggf. Berufserfahrung

Um den Status „Fachkraft“ zu erhalten, muss der/die Interessent*in seine 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 beizubringen 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 Drittland 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: Es wird eine beglaubigte Übersetzung benötigt.

Entscheidend ist auch die Frage: Was ist eine Fachkraft im Sinne des 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. die Interessent*innen brauchen den 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 gut passieren, dass selbst die ausgebildete ausländische Krankenschwester in Deutschland mit einer Anpassungsqualifizierung rechnen muss.

Sehr hilfreich ist, wenn man schon 1 bis 2 Jahre gearbeitet hat und ein qualifiziertes Arbeitszeugnis des Arbeitgebers oder 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

Geprüft wird nach dem Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen in Brandenburg (Brandenburgisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BbgBQFG; Siehe Anhang).

Dass nicht jede anerkannte Qualifikation gleich eine anerkannte Qualifikation ist, hat unser Versuch mit den vietnamesischen Fachkräften gezeigt. Trotz der Unterstützung durch das LASV, trotz eines zuverlässigen Plans zur Anpassungsqualifizierung durch eine anerkannte Pflegeschule (Lobetel) und trotz der Beibringung der anderen nötigen Formalien ist die Einreise auch daran gescheitert, dass es Altenpflege-HELPER*INNEN waren, die als Berufsbezeichnung am Ende feststehen sollten. Auch die Aussicht der späteren Weiterqualifizierung hat hier nichts gebracht.

Um das Bild noch einmal zu schärfen: Die kooperierenden Firmen hätten auch liebend gern Altenpflegehelfer*innen genommen. Im Unterschied zum Pflegebasiskurs ist diese Ausbildung weit überlegen und gut einsetzbar.

Das Anerkennungsverfahren ist entsprechend formalisiert.

Anhang: Antrag auf Anerkennung, Formblatt zum Ablauf des Verfahrens

Als Dienstleister*in ist hier in der Phase der aktiven Akquise (also: die Person steht fest, die Vorgänge im Heimatland sind in Gang gesetzt und es geht in Richtung Einreise) für jeweils 4 bis 5 Fachkräfte ein Koordinator mit 20 Wochenstunden zu planen. Damit sich das Verfahren nicht unendlich zieht, muss auf Nachfragen der Anerkennungsstelle schnell und präzise geantwortet werden. Das kann z.B. bedeuten, einen ergänzenden Lehrplan aus dem Land zu besorgen, diesen übersetzen zu lassen und zur Prüfung einzureichen. Wenn man bedenkt, dass nicht in allen Ländern die Curricula der Fachschulen und Universitäten öffentlich und frei zugänglich sind, kann sich dies zu einem echten Problem ausweiten. Unter diesem Aspekt ist zu empfehlen, dass man als Partner*in im Quellland eine Ausbildungsstätte hat, damit der Aufwand für die Anerkennung mit der Anzahl der gewonnenen Fachkräfte erheblich sinkt. Der Nachteil daran ist, dass junge Absolvent*innen einer Ausbildungsstätte in der Regel nicht das erforderliche Maß an Praxis haben, welches hier in Deutschland für eine Berufsanerkennung erwartet wird.

3.5. Kontakt zur Firma

Wenn Sie Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren, dann sollten Sie nach dem Erstkontakt sehr bald auch den Kontakt der Interessent*innen mit den Unternehmen herstellen. Die Firmen sollen sich via Internet ein Bild von der Persönlichkeit der Fachkraft machen. Ganz „nebenbei“ können Sie dadurch auch erkennen, wie es wirklich um die sprachlichen Fähigkeiten bestellt ist. Machen Sie nicht nur einen Kontakt zwischen Firma und Fachkraft, sondern sorgen Sie dafür, dass sich die Geschäftsführung und/oder die Personalverantwortlichen 2 bis 3 x mit der Person online direkt verständigen.

Dieser Vorgehensweise ist sehr entscheidend. Sie werden von beiden Seiten u.U. erleben, dass man sich miteinander nicht wohl fühlt und um eine Alternative bittet.

Die Firma muss sich an der konkreten Person sicher sein, dass sie einen weitreichenden Arbeitsvertrag schließt und ggf. finanzielle und organisatorische Ressourcen in sie stecken wird.

Für die Fachkraft ist dies auch eine gute Gelegenheit, die Firma kennenzulernen. Es werden viele Fragen nach der Arbeit, der Bezahlung und 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.

In dieser Phase der Anbahnung einer Integration können Sie als Dienstleister*in noch auf Veränderungen reagieren und ggf. Interessent*innen „zurückstellen“ oder anderen Firmen anbieten.

Als Dienstleister*in werden Sie 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. Dies kann zu Diskussionen führen, warum in der Vorstellung des Arbeitsplatzes im kooperierenden Unternehmen davon abgewichen ist (hier in Brandenburg nach unten). Da Sie die „Dreh- und Angelscheibe“ der Vermittlung sind, wird die Fachkraft im Zweifelsfall ihren Ärger oder ihr Unverständnis auf Sie projizieren. Hier zahlt sich wieder ein *e sehr gute*r Partner*in vor Ort aus, der bzw. die die Situation persönliche und im direkten Gespräch klären kann.

Als Grundregel sollte aber immer gelten: Im Zweifelsfall immer den Anwerbungsprozess abbrechen. „Hauptsache erst einmal in Deutschland und wir werden dann mal sehen“, sollte nie die Entscheidungsgrundlage für oder gegen eine Einreise sein.

3.6. Anmeldung bei der zuständigen Ausländerbehörde zur Prüfung und beschleunigten Antragserstellung

Der Rolle und den Vorgaben der Ausländerbehörde sei ein umfangreicher Abschnitt gewidmet:

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.

Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes sind Ausländer*innen, die

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 das Landesamt für Soziales und Versorgung.

Es kommt dabei zu Diskrepanzen in der Definition Fachkraft.

Beispiel: In Brandenburg gibt es den/die anerkannte*n Altenpflegehelfer*in. Dies ist eine 1-jährige 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 hatten wir eine klare Aussage, welchen Umfang diese Anpassungsqualifizierung hat und einen Bildungsträger, der diese Anpassungsqualifizierung hätte durchführen können (**Siehe Anhänge, Schreiben des LASV**).

Der Bedarf bei den regionalen Pflegeeinrichtungen an Altenpflegehelfer*innen 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 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, dann 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*innen), desto umfangreicher werden die Anpassungsaufwendungen.

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

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

In der Broschüre des 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 Berufsanerkennung 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.

(Siehe auch zusätzlich, Anhang: Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA, April 2021)

Interessant für Dienstleister*innen oder 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 Arbeitgeber*innen oder Dienstleister*innen hin und wieder 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.

Für Fachkräfte, die sich aus eigener Motivation auf den Weg machen, ihre Berufsqualifikation anerkennen zu lassen, gibt es im Internet das Portal: www.erkennung-in-deutschland.de. Dieses Portal wird gemeinsam durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA), vor allem durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) betrieben.

Für die Akquise von Fachkräften für Firmen in einer bestimmte Region, ist für Dienstleister*innen der Weg über die Anerkennungsebene der Bundesländer schneller und zielführender.

Mit der Verbesserung des Aufenthaltsgesetzes durch das Fachkräfte-Einwanderungsgesetz können Sie in Unterschied zum früheren Verfahren bereits hier in Deutschland eine Menge für die Einreise und das Visum des Interessent*innen tun. Lief dies früher vor allem über die Botschaft und nur auf 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 (oder Sie als Dienstleister*iner) 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 nicht so zu verstehen, dass das Verfahren in 6 Wochen abgeschlossen ist. Die Prozesse des Anerkennungsverfahrens, die Verständigung der deutschen Behörden untereinander können einen erheblichen Zeitraum in Anspruch nehmen. Wenn z.B. die Qualifikation der Fachkraft an einer, der Anerkennungsstelle völlig unbekanntem 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.

Nach dem reinen Gesetzeswortlaut ist auch eine Einreise zum Zweck der Arbeitssuche möglich. Auf der Internetseite zur Fachkräfteeinwanderung des Auswärtigen Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/fachkraefteeinwanderung-fragen/2268620>) steht zwar:

Falls Ihre im Ausland erworbene Berufsausbildung nicht vollständig anerkannt ist und Defizite gegenüber einer entsprechenden deutschen Ausbildung festgestellt worden sind, haben Sie die Möglichkeit, in Deutschland Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren, die eine vollständige Anerkennung Ihrer Ausbildung ermöglichen. Der Aufenthalt für solche Anpassungsmaßnahmen ist für 18 Monate, verlängerbar auf insgesamt höchstens zwei Jahre möglich. Voraussetzung sind in der Regel Deutschkenntnisse, die mindestens dem Niveau A2 entsprechen. Eine Beschäftigung ist parallel zur Anpassungsmaßnahme mit Einschränkungen möglich.

Im Rahmen von Vermittlungsabsprachen, die die Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen in ausgewählten Ländern für bestimmte Berufsgruppen trifft, wird es möglich sein, das Anerkennungsverfahren in Deutschland durchzuführen und parallel zu diesem bereits die beabsichtigte Beschäftigung auszuüben.

Diese Verfahrensweise ist aber in sich bereits nicht umsetzbar. Wer das Sprachniveau A2 hat kann, selbst wenn er die Einreisehürde überspringt, kaum in Deutschland erfolgreich eine Anpassungsqualifizierung machen. In der Praxis der Gewinnung von Fachkräften spielt diese Möglichkeit nach unserer Erfahrung kaum eine Rolle.

Diese gesetzliche Regelung kann z.B. zur Überbrückung von Zeiten genutzt werden, die trotz eines geschlossenen Arbeitsvertrages mit einer Firma zur Anpassungsqualifizierung benötigt werden.

3.7. 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 schließen wird, muss man sich als Firma darauf einstellen, eine Unterkunft (in der man sich auch wohnrechtlich anmelden kann) für die Fachkraft zu stellen.

In dieser Frage kann ein/e Dienstleister*in für seine kooperierenden Partner*innen einen riesigen Vorteil nutzen:

Viele haben Unterkünfte, die als Übergangswohnsitz genutzt werden können, und zumindest für die Zeit der sprachlichen und fachlichen Anpassungsqualifizierung eine ideale Basis bilden.

Die Vorteile liegen in:

- einer zusammengefassten Bildungsarbeit mit 5 bis 12 Fachkräften
- einer betreuten Eingewöhnung ins Land, da man noch mit Landsleuten zusammen ist
- kompakte Klärung von persönlichen und behördlichen Problemen
- Kostenersparnis bei der Sicherung des Lebensunterhaltes, ggf. sogar kleine Einnahme an Mietkosten durch die Fachkräften oder die Unternehmen
- Gemeinschaftserlebnisse zur kulturellen Anpassung (Veranstaltungen, Ausflüge, etc.)

Nachteilig ist:

- Mobilitätsprobleme beim Einsatz in der Pflegeeinrichtung
- soziale Bindung in der Firma nicht optimal

3.8. Nachweis einer Krankenversicherung

Ebenfalls durch den/die Dienstleister*in 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. Dazu kommt, dass ohne Arbeitsvertrag eine deutsche KK diesen Menschen nicht versichern kann. Es gibt in bestimmten Bereichen Entgegenkommen, aber auch das ist nicht grenzenlos. Auf der einen Seite freuen sich die Krankenkassen über neue Mitglieder, auf der anderen Seite wird das Risiko, das in einer ausländischen Fachkraft in der Integrationsphase liegt, gescheut.

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.

Bei unserem Versuch hatten wir eine, auf Studierende zugeschnittene Versicherung über die EDUCARE24, Dr Walter GmbH.

(Siehe Versicherungsbestätigung im Anhang)

3.9. 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 vonstattengehen, es sei denn 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/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 die Unternehmen finanzieren 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.

(Siehe auch Status der Person, Pkt. 3.1.)

3.10. 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. Nicht in allen Ländern kann von Deutschland aus, die Organisation der Flugtickets erfolgen. Auch hier ist zu klären, wer sich darum kümmert und, wer finanziert dies in welcher Form.

Es hat eine große Bedeutung für die Integration der Fachkräfte, wenn ein*e Vertreter*in der Firma die Fachkräfte am Flughafen mit begrüßt. Auch wenn es i.d.R. erst einmal zu einer gemeinsamen Unterkunft geht, sollte die emotionale Bindung an die Firma kontinuierlich gepflegt werden.

3.11. 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.

3.12. Anpassungsqualifizierung

In Anerkennungsverfahren (siehe auch 3.4. und Abschnitt 4. Qualifizierung) 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 ihre Qualifikation unter ganz anderen Bedingungen im Heimatland erworben haben, als dies hier in Deutschland Standard ist. 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.

Außerdem ist zu beachten, was geschehen wird, 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.

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. Als Dienstleister empfiehlt sich eine Kontaktaufnahme vor der ersten Anwerbeaktion um ggf. den richtigen Qualifizierungspartner zu bekommen oder von den neuesten Unterstützungsmöglichkeiten zu profitieren.

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.

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. (Siehe hier auch Abschnitt 3.3. S. 13)

3.13. Integration in der Firma

In der Firma selbst sind bereits lange vor den ersten Schritten bei der Anwerbung einer ausländischen Fachkraft im Betrieb 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 beiden „IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung“. Sie sollten sich auf alle Fälle an diese Profis wenden, um einen nachhaltigen Integrationsprozess zu gestalten. Der Aufbau eigener Kapazitäten für die direkte Begleitung der Firmen ist als Dienstleister*in nicht zielführend.

3.14. „Problembegleitung“

Selbst wenn der Prozess der Integration sehr gut verlaufen ist, kann im Verlauf der Monate und Jahre immer wieder etwas Unverhofftes auftreten, was eine besondere Aufmerksamkeit und besondere Reaktionen erfordern. Von Heimweh bis zu gesundheitlichen Problemen können Situationen auftreten, bei denen die üblichen, bei deutschen Fachkräften erprobten Mechanismen des Handelns nicht funktionieren. Auch darauf müssen sich die Firmen einstellen und die Dienstleister*innen begleiten.

Um die bisherigen Ausführungen zu untersetzen, die Beschreibung und Auswertung unseres bereits mehrfach genannten praktischen Versuches:

Noch vor dem Inkrafttreten des neuen 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 (Landkreis Dahme-Spree) zu organisieren:

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.

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

3. Ablauf / Vorgehensweise

- 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-/ Zeitrahmen 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 Krankenhelferausbildung 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 Remonstration 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.

4. Praxisbeispiel anhand eines EU-Landes: Tschechien

Um ein gut laufendes System der Anerkennung von ausländischen Fachkräften heranzuziehen, haben wir mit der Gesundheits- und Sozialschule in Cheb dieses Projekt gemeinsam erarbeitet. Schon fast traditionell gehen Absolvent*innen ihrer Schule nach dem Abschluss in das Bundesland Bayern, um dort zu arbeiten. Dies wird zwar durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU enorm erleichtert, aber bestimmte Fragen der Ausbildungsunterschiede und der fachlich-sprachlichen Anpassung sind deckungsgleich mit der Anwerbung und Integration von Fachkräften aus Drittstaaten.

Auswertung:

In unserem Antrag haben wir zur Rolle des internationalen Partners 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 dieser Partner zum einen beraten, wie sich der fachliche Anpassungsbedarf am besten bewältigen lässt und die dortigen Akteure 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 haben, 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 zum/zur Pfleger*in befindliche Beruf, der in der Schule in Cheb ausgebildet wird, ist der/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 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 Propedeutik	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
<p>1. Schüler*innen wählen nur eine Fremdsprache.</p> <p>2. Schüler*innen beweisen die Beeinträchtigung - Arztbericht.</p> <p>3. Schüler*innen wählen je nach dem, in welchem Fach sie den staatlichen Teil des Abiturs ablegen.</p> <p>4. Praktika finden im Block 4 Wochen hintereinander in einer Gesundheitseinrichtung statt.</p>							

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

Mit dieser Voraussetzung (Abitur, Gesundheitsassistent*in) sind die wichtigsten Grundlagen für ein Studium in Richtung Krankenschwester/Pfleger bzw. 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 Altenpflegehelferausbildung 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	Pflichtmodul/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	

(Auszug aus Modulhandbuch ; siehe Anhang)

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

1. BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSZEUGNISSES (CZ) ⁽¹⁾
Výuční list z oboru vzdělání: 53-41-H/01 Ošetrovatel (denní studium)
(¹) In der Originalsprache
2. ÜBERSETZTE BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSZEUGNISSES ⁽²⁾
Facharbeiterbrief im Ausbildungsberuf: 53-41-H/01 Gesundheits- und Krankenpfleger (Vollzeitstudium)
(²) Diese Übersetzung besitzt keinen Rechtsstatus.
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 Absolventen 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,*
- *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;*
- *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:

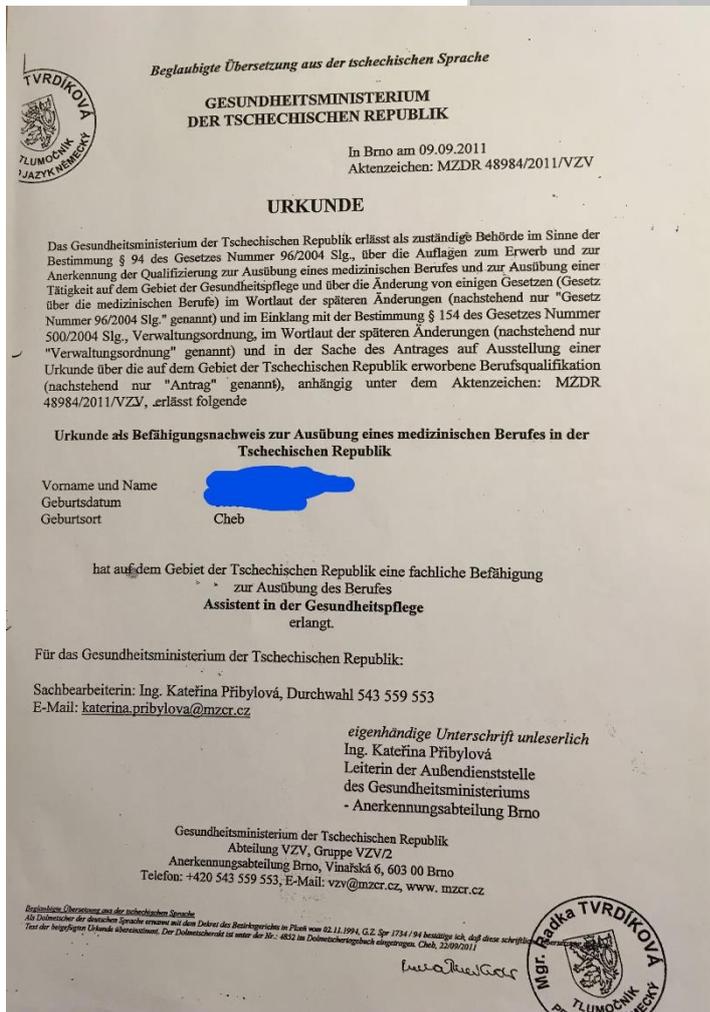
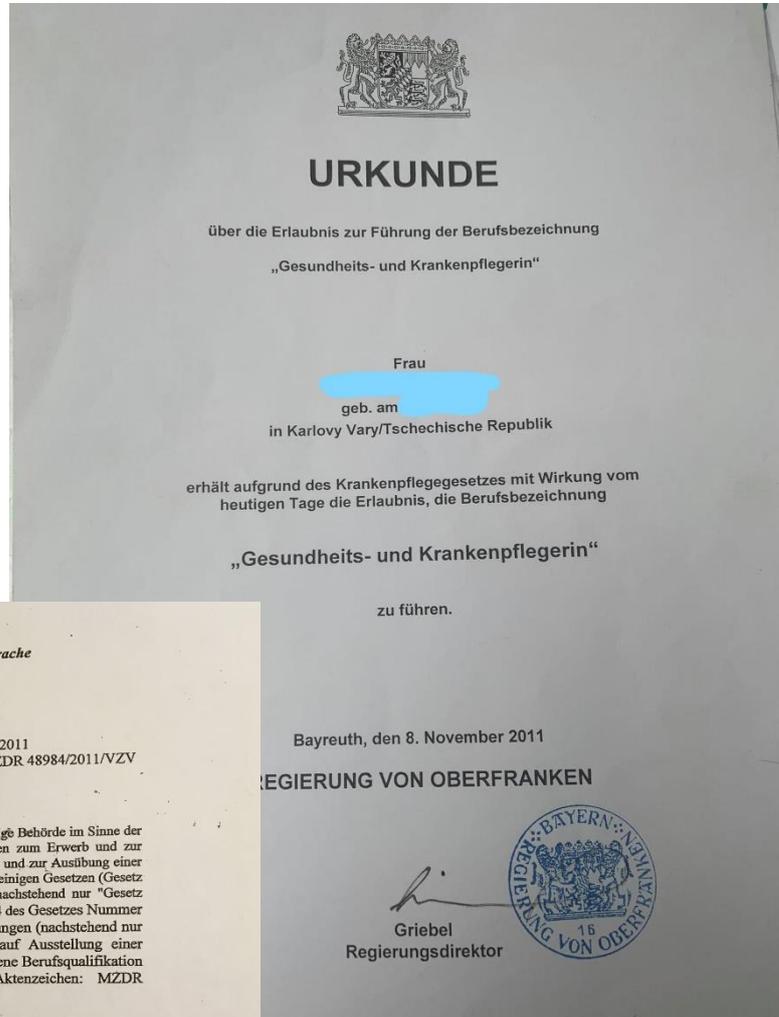
- *Körperpflege bei Patient*innen durchführen, Kernaufgaben bei der Prophylaxe gegen Wundliegen durchführen, Betten machen;*
- *bei Essensausgabe an Patient*innen helfen, bettlägerigen und bewegungsunfähigen Patient*innen beim Essen helfen und diese bei Bedarf füttern;*
- *bei Toilettengängen und Stuhlausscheidungen helfen, bei Bedarf Reinigungseinlauf durchführen;*
- *Körpertemperatur, Größe und Gewicht messen;*
- *Patient*innen zu Fachuntersuchungen und Untersuchungen begleiten;*
- *das Patient*innenumfeld 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 Blasenkatheeder 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 Absolventinnen 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, was beim gegenwärtigen Umtauschkurs (Ende Juni 2021) 900,13 Euro bedeuten würde.

Selbst bei einem „Spitzensatz“ mit 32 Jahren Berufserfahrung würde dies 2.284,39 Euro bedeuten.

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

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

The screenshot shows a search interface for 'Krankenschwester / Krankenpfleger in Deutschland' in the state of 'Bayern'. Below the search bar, there is a list of 'Aktuelle Jobs' with details like location (München) and dates. On the right, a table provides a regional salary comparison:

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 wegen Hilfstätigkeiten liegt das Einstiegsgehalt in Deutschland immer noch deutlich über den möglichen Einstiegen in der Tschechischen Republik.

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

Eine Schlüsselposition stellt das Sprachniveau der Absolvent*innen dar. Die deutschen Einrichtungen achten sehr auf eine gute bis sehr gute Sprachausbildung. Insbesondere im direkten Pflegebereich (am Patienten, am 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 problemlos 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 und trotzdem 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 würde diese Person 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).

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

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 und es bestimmte, den Arbeitskräfteeinsatz erleichternde Vereinbarungen zwischen Deutschland und Vietnam gibt, eine echte Qualifizierungsperspektive vorhanden war, wurden die Einreisevisa nicht ausgestellt. Hauptgrund: Es werden nur 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 oder gar problematische, kriminelle Personen ins Land zu holen, überwiegt bei den Entscheidungen der entsprechenden Stellen.

Weitere Hinderungsgründe liegen auch in den Forderungen gegenüber den einstellenden Firmen. Auch wenn dies 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 dem 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 wird 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. Das dies nicht so sein muss, zeigt das Beispiel der Absolventen 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 könnte die Länderkompetenz bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen (auch berufliche) und die Stärkung des Pflegesektors durch z.B. die Anerkennung des Abschlusses als Altenpflegehelfer*in als Fachkraft etwas Entscheidendes beitragen.

5. Qualifizierung

Die Anpassungsqualifizierung ist, neben der sprachlichen Ausbildung, für eine erfolgreiche Integration der entscheidende Faktor. Von vielen wird diese Anpassung negativ gesehen. Die ausländischen Fachkräfte fragen sich, ob ihre Ausbildung nicht „gut genug“ war, die Firmen müssen warten, bis eine Berufsankennung erfolgt, es bestehen kaum Möglichkeiten diese Qualifizierung finanziert zu bekommen usw.

Wie bereits unter Punkt 3.12. erwähnt, empfiehlt sich hier eine Vorabkontaktaufnahme mit der IQ Servicestelle berufliche Qualifizierung beim Verein Kontakt Eberswalde e.V. ; Anne Dann; Projektleitung Tel.: 03338 7059430 E-Mail: a.dann@kontakt eberswalde.de

Siehe auch anhängende Präsentationen der Fachtagung vom 11.8.2021 in Cottbus

Die Möglichkeiten über einen Euro-Pass die Kompetenzen darzustellen und zu nutzen, ist im gegenwärtigen System nicht möglich. Deshalb bleibt nur dieser Weg.

Betrachtet man es genauer, dann steckt hier für beide Seiten ein lohnenswertes Ziel:

Die Fachkraft bekommt internationales Know How was bei einer späteren Rückkehr in die Heimat (und davon ist bei den meisten auszugehen) immer ein Vorteil sein wird.

Die Firmen können in diese Anpassungsqualifizierung auch Inhalte legen, auf die sie spezifischen Wert legen und es bleibt Zeit, die Fachkraft langsam an das deutsche Pflegesystem heranzuführen. Alles andere wäre zwar ein schnellerer Einsatz in der Arbeit aber auch ein „Wurf ins kalte Wasser“, der mit einem Abbruch der Integration enden kann.

Als Dienstleister*in kann man sich zur Anpassungsqualifizierung nur an eine anerkannte Pflegeschule aus der Region wenden.

Hier **eine Übersicht** über die anerkannten Pflegeschulen in Brandenburg (Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.pflegeausbildung.net)

DRK Bildungszentrum Lausitz Altenpflegeschule Senftenberg
Schillerstraße 30
01968 Senftenberg
Tel: 03573 3637200

CampusSchule am FamilienCampus LAUSITZ
Am FamilienCampus 1
01998 Schipkau OT Klettwitz
Tel: 03573 75 3630

Akademie der Pflege der Lausitzer Wirtschafts- und Gesundheits-Akademie GmbH
Ewald-Haase-Straße 13
03044 Cottbus
Tel: 0355 780040

Medizinische Schule am Carl-Thiem-Klinikum Cottbus gGmbH
Welzower Str. 27
03048 Cottbus
Tel: 0355 462606

AWO Bildungszentrum - Pflegeschule
Alexander-von-Humboldt-Straße 43
03222 Lübbenau/Spreewald
Tel: 03542 889720

Pflegeschule Neuruppin der ASG (Anerkannte Schulgesellschaft mbH)
Lessingstrasse 2
09456 Annaberg-Buchholz
Tel: 03391 775890

Gesundheitsakademie Potsdam gGmbH - Pflegeschule
Herrmannswerder 7
14473 Potsdam
Tel: 0331 2313100

Oberlin Berufliche Schulen Pflegeschule
Steinstraße 80/82/84
14480 Potsdam
Tel: 0331 6694-460

Hoffbauer Altenpflegeschule
Schwarzer Weg 5
14532 Kleinmachnow
Tel: 0331 2313220

Akademie für Sozial- und Gesundheitsberufe
Straße nach Fichtenwalde 16
14547 Beelitz-Heilstätten
Tel: 033204 21450

Ausbildungszentrum Gesundheit und Pflege Havelland GmbH
Dreifelderweg 19
14641 Nauen
Tel: 03321 42-1730

Medizinische Schule am Städtischen Klinikum Brandenburg GmbH
Vereinsstr.1
14770 Brandenburg an der Havel
Tel: 03381 304905

Johanniter GmbH - Johanniter-Krankenhaus Treuenbrietzen - Pflegeschule
Johanniterstraße 1
14929 Treuenbrietzen
Tel: 033748 82244

Schule für Gesundheitsberufe am KMG Klinikum Luckenwalde - Pflegeschule
Saarstraße 1
14943 Luckenwalde
Tel: 03371 699346

Gesundheits-Campus Frankfurt (Oder) - Pflegeschule
Müllroser Chaussee 7
15236 Frankfurt (Oder)
Tel: 0335 548 2840

Sozialwirtschaftliche Fortbildungsgesellschaft mbH (SOWI)
Artur-Becker-Straße 14
15344 Strausberg
Tel: 03341 490780

TÜV NORD Bildung gGmbH - Pflegeschule Fürstenwalde
Julius-Pintsch-Ring 17
15517 Fürstenwalde/Spree
Tel: 03361 37409271

Akademie der Gesundheit Berlin/Brandenburg e. V. Campus Bad Saarow
Pieskower Straße 33
15526 Bad Saarow
Tel: 033631 433995

Schule für Gesundheits- und Pflegeberufe e.V. Eisenhüttenstadt
Poststraße 41
15890 Eisenhüttenstadt
Tel: 03364 77280

Gesundheitsakademie Heinz Sielmann
Schillerstr. 29
15907 Lübben
Tel: 03546 75-284

Akademie der Gesundheit Berlin/Brandenburg e. V. Campus Eberswalde
Schicklerstraße 20
16225 Eberswalde
Tel: 03334 23152

MeSo-Akademie
Alfred-Nobel-Straße 1 / Haus 26
16226 Eberswalde
Tel: 03334 59167

Hoffnungstaler Stiftung Lobetal Altenpflegeschule
Bethelweg 6
16321 Bernau OT Lobetal
Tel: 03338 66650

Diakonisches Bildungszentrum Lobetal - Pflegeschule
Bodenschwinghstraße 27
16321 Bernau bei Berlin OT Lobetal
Tel: 03338 7068642

AGUS Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe Oberhavel GmbH – Pflegeschule
Marwitzer Str. 91
16761 Hennigsdorf
Tel: 03301 662102

AGUS - Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe
Alt Ruppiner Allee 40
16816 Neuruppin
Tel: 03391 402700

MBN Medizinische Bildungsakademie Neuruppin GmbH
Gildenhaller Allee 28a
16816 Neuruppin
Tel: 03391 40021-10

KMG Bildungsakademie
Putlitzer Straße 28 - 29
16928 Pritzwalk
Tel: 03395 400260

Medizinische Schule Uckermark e. V.
Stettiner Straße 127
17291 Prenzlau
Tel: 03984 2270

KMG Bildungsakademie gGmbH - Pflegeschule
Badstraße 5 - 7
19336 Bad Wilsnack
Tel: 03395 400260

Kreiskrankenhaus Prignitz Schule für Gesundheitsberufe Perleberg GmbH
Dobberziner Straße 112
19348 Perleberg
03876 305100

Für die Einrichtung der Anpassungsqualifizierung wäre ideal:

- es kommen mindestens 8 bis 10 Fachkräfte zusammen,
- die Anpassungsqualifizierung findet in einem gemeinsamen überschaubaren Zeitraum statt. Dabei kann die Bildung nach dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz in mehreren Blöcken auch auf bis zu 18 Monate „gestreckt“ werden. Dies ermöglicht eine teilweise „Eingliederung“ in laufende Ausbildungsjahre.
- Die Fachkräfte haben gleiche oder annähernd gleiche Voraussetzungen und können auch kompakt geschult werden.

- Sie können die Anpassungsqualifizierung bei Ihrem/Ihrer Partner*in in der Pflegeschule durchführen. Sie werden kaum eine*n Partner*in finden, wenn diese Qualifizierung in ihrer Einrichtung, für die Pflegeschule quasi extern, stattfinden soll.

Natürlich lassen sich auch individuelle Lösungen finden, die aber immer teurer und aufwändiger in der Organisation sind.

Das Beispiel, welches wir für die Anpassungsqualifizierung für die Altenpflegehelfer*in dargestellt haben, kann Ihnen eine Richtschnur sein, wenn Sie sich mit einer Pflegeschule zusammen auf den Weg machen, solche Kurse zu entwickeln und umzusetzen.

Während dieser Anpassungsqualifizierung können die ausländischen Fachkräfte in den Firmen bis zu 10 Stunden/Woche arbeiten und diese Arbeit als Praxis für die Qualifikation anrechnen lassen.

Auch die Sprachausbildung muss in diesem Zeitraum vorangetrieben werden, da zum einen alle Prüfungen für den Berufsabschluss in deutscher Sprache stattfinden und im Einsatz in der Firma ein gutes Maß an Sprachkenntnissen unabdingbar ist.

6. Begleitung der Firmen in allen Phasen

Um als Dienstleister*in ein hohes Maß an Integrationsleistung zu erbringen, sollte man auf die vielfältigen Angebote des IQ Netzwerkes zurückgreifen. Von der Broschüre: „Das kleine 1x1 zur Fachkräfteeinwanderung“ bis zur direkten Beratung der Pflegeeinrichtungen, wie man das Unternehmen auf die ausländischen Fachkräfte einstellt, kann man hier professionelle Beratung und Hilfe bekommen. Da diese Beratungseinrichtungen im IQ Netzwerk auf geförderter Basis agieren, sind deren Dienstleistungen und Angebote in der Regel kostenlos.

Ihre ersten Ansprechpartner*innen sind hier:

IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung Süd und Ost

Beratungs-HOTLINE: +49 335 500 88 690

Debora Aust (Projektleitung)

DAREconsulting GmbH

Buschmühlenweg 3

15230 Frankfurt (Oder)

Tel.: (0335) 50088685

Mobil: 0175 226 4572

E-Mail: aust(at)dareconsulting(dot)de

IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung Nord und West

Sonja Stenzel (Projektleitung)

Mobil: 01512 5691388

E-Mail: stenzel(at)ihk-projekt(dot)de

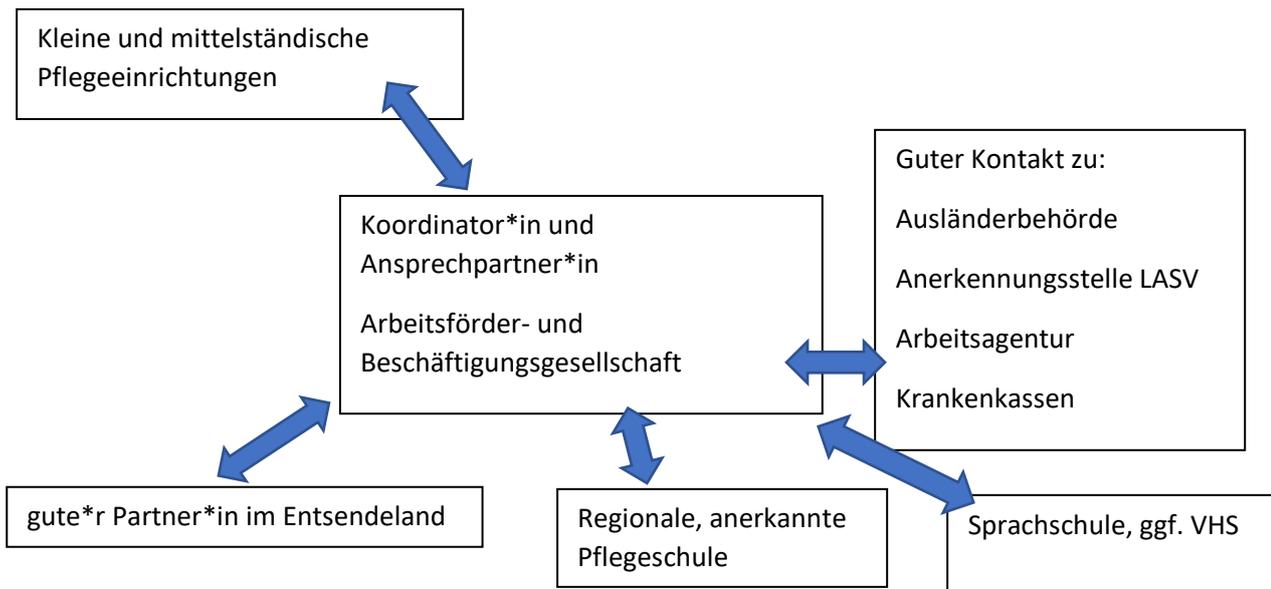
IHK Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg

Heegermühler Str. 64

16225 Eberswalde

Siehe Anhang Broschüre: Das kleine 1 x 1 zur Fachkräfteeinwanderung

Wie sollte das kleine Netzwerk aussehen, das die Dienstleistung zur Fachkräftegewinnung aus einer Hand bietet und erfolgreich ist?



7. Personeller / Zeitlicher Aufwand

Um sich als Dienstleister<+in zu profilieren, sind erhebliche personelle Ressourcen zu aktivieren.

Aus unserer Erfahrung heraus sollte man in der Aufbauphase eine qualifizierte Arbeitskraft zur Koordinierung mit mind. 30 h pro Woche über einen Zeitraum von 6 bis 8 Monaten planen.

In der Durchführung kommt es darauf an, ob man in aufeinanderfolgenden „Wellen“ arbeitet, d.h. es werden 8 bis 12 Interessent*innen „abgearbeitet“ und erst, wenn die Integration erfolgt ist, holt man die nächste Welle oder ob man mit 2 bis 3 „Wellen“ parallel arbeitet.

Im Modell, in dem immer nur eine „Welle“ abgearbeitet wird, muss man mit einer Arbeitskraft mit ca. 20 h Woche rechnen und beim Abarbeiten von 2 bis 3 „Wellen“ ist eine Vollzeitkraft für diese Arbeit unbedingt nötig.

Siehe auch Anhang: Überlegungen zur Finanzierung

QUALITÄT:

Nicht zuletzt möchten wir für den Dienstleister die Anregungen aus der Fachtagung vom 11.08.2021 in Cottbus transportieren und auf das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ verweisen.

Dieses, beim Kuratorium Deutsche Altenpflegehilfe angesiedeltes Gütesiegel hilft bei der Einschätzung der eigenen Qualität und wird (nach dem Erwerb des Gütesiegels) auch Orientierung für Pflegeeinrichtungen sein, an wen man sich bei einem Fachkräftebedarf wenden kann.

Siehe auch Anhang: 2021-08-11 DKF Fachtag Pflege Cottbus.pdf

Fazit:

Sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsförder- und Beschäftigungsgesellschaften, die Anwerbung und die Integration von Fachkräften aus Drittstaaten kann ein neues und umfangreiches Feld Ihrer Tätigkeit sein. Besonders die bisher in der Integration von Langzeitarbeitslosen gewonnenen Kompetenzen können gewinnbringend in dieses Feld eingebracht werden. Sehr empfehlenswert ist die Nutzung von bestehenden Kontakten z.B. von Kontakten ins Ausland, zur regionalen Ausländerbehörde usw.

Auch das Know How aus der Begleitung von geflüchteten Menschen wird einen entscheidenden „Marktvorteil“ gegenüber von Personaldienstleister*innen bringen.

Als Erweiterung des eigenen Portfolios werden die neuen Formen der Zusammenarbeit z.B. mit Pflegeschulen wirken.

Und Sie können positive Nebeneffekte ihrer Netzwerke für eine erfolgreiche Anwerbung und Integration von Fachkräften ins Feld führen. Ob das zum Beispiel Praktika für „normale Absolvent*innen“ der Pflegeschulen ist, die Bereitstellung von Wohnraum zur Überbrückung oder auch (bei individuellen persönlichen Problemstellungen) der „Tausch“ von Fachkräften unter den kooperierenden kleinen und mittelständischen Pflegeeinrichtungen – diese Zusammenarbeit und inhaltliche Herausforderung wird Ihre Arbeitsförderungs- und Beschäftigungsgesellschaft voranbringen.

Aus unserer Sicht ein lohnender nachhaltiger Schritt.

Europahaus Land Brandenburg, 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
- 20210808_PPP Fachtag Pflege Cottbus 11.Aug 21-1-komprimiert
- 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
- Curriculum-APH-Ansichtsversion
- 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
- merkblatt-7-auslaendischean_ba015382
- Positionspapier-Anwerbung-von-Pflegefachpersonen-aus-dem-Ausland
- pro-anererkennungszusschuss-richtlinie
- Unterrichtsentwuerfe_telc_Deutsch_B1-B2_Pflege (1)
- Versicherung Fachkraft Einreise
- WHO_Liste_Gesundheit