

Pflegekräfte aus dem Ausland gewinnen

→ **Anerkennungsverfahren** Heißt die neue Kollegin heute Agnieszka und morgen Thanh Linh? Noch sind die Zugangshürden für neue Zuwanderer hoch. So liegt das Anerkennungsverfahren des Ausbildungsabschlusses beim regional zuständigen Amt. Auch das geforderte Sprachniveau pro Region kann sich unterscheiden. *Text: Meiko Merda*

Der Trend ist klar: Die doppelte gesellschaftliche Alterung hat zur Folge, dass weniger Nachwuchs zur Verfügung steht, aber mehr Pflegebedürftige versorgt werden müssen. Der Bedarf an Altenpflegekräften steigt an. Heute entfällt laut der Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf drei freie Stellen nur noch eine Altenpflegefachkraft. Die Altenpflege belegt

diese so genannten Vakanzzeiten länger. Zukünftig ergibt sich ein noch düsteres Bild: In wissenschaftlichen Studien wird der zusätzliche Bedarf an Altenpflegekräften bis zum Jahr 2025 auf 150 000 bis 180 000 geschätzt. Mittlerweile richtet sich der Blick deshalb vermehrt ins Ausland; immer mehr Vertreter aus Politik und Branche forcieren die Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften. Die Rufe nach erleichterten Rahmenbedingungen für die Zuwanderung in der Pflege werden lauter. Hilfestellungen zur Vermittlung ausländischer Pflegekräfte gibt die BA. Mit einem offenen Stellenangebot können sich Einrichtungen auf Personalsuche an den Arbeitgeber-Service (AG-S) der örtlich jeweils zuständigen Agentur für Arbeit wenden – zum Ablauf siehe Infokasten auf Seite 18.

Derzeit rekrutiert die ZAV insbesondere Pflegekräfte aus Spanien, Portugal und Italien. Branchenübergreifend hat sie von Januar bis Mai 2013 rund 530 Arbeitskräfte nach Deutschland vermittelt. Trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise und dem damit einhergehenden massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit in Südeuropa reicht das Potenzial an vermittelbaren Arbeitskräften in den europäischen ZAV-Partnerländern nicht aus. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Alterung und des rückläufigen Erwerbspersonenpotenzials in den EU-Staaten prüft die ZAV im Moment weitere Kooperationen in anderen Ländern. Aktuell hat sie ein Abkommen mit der philippinischen Arbeitsverwaltung abgeschlossen.

Auch in anderen bevölkerungsreichen asiatischen Staaten wie Indien oder Vietnam ist das Erwerbspersonenpotenzial enorm. Es mangelt dort nicht an Nachwuchs, sondern an Beschäftigungsmöglichkeiten. In kürzlich initiierten Pilotprojekten sollen deshalb erste Erfahrungen mit der Ge-

» Gerade kleinere Einrichtungen benötigen transparente Regelungen und klare Zuständigkeiten.

damit im deutschlandweiten Branchenvergleich den unrühmlichen „Spitzenplatz“, obwohl viele Einrichtungen ihre vakanten Stellen überhaupt nicht mehr bei der BA anzeigen. Wurde eine offene Stelle dennoch wiederbesetzt, sind im Durchschnitt mehr als vier Monate verstrichen. In nur drei Berufsgruppen – Technische Forschung und Entwicklung, Human- und Zahnmedizin und Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr – sind

SPRACHNIVEAUS

Neben der fachlichen Eignung überprüft das jeweils zuständige Regierungspräsidium die Deutschkenntnisse des Kandidaten.

- In einigen Bundesländern muss das Sprachniveau B 2 nachgewiesen werden, in anderen B 1.
- Mit den Niveaus B 1 und B 2 sollen Schüler in die Lage versetzt werden, selbstständig die deutsche Sprache zu verwenden.
- B 1 soll dazu befähigen, sich in vertrauten beruflichen und privaten Situationen zurechtzufinden.
- Nach Abschluss des Niveaus B 2 sollen sich die Schüler spontan und fließend mit Muttersprachlern austauschen können.



Derzeit werden in einem Pilotprojekt erste Erfahrungen mit der Gewinnung, Eingliederung, Qualifizierung und Beschäftigung asiatischer Pflegekräfte gesammelt.

Foto: Fotolia/Jenner

winnung, Eingliederung, Qualifizierung und Beschäftigung asiatischer Pflegekräfte gesammelt werden. Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) führt ein Programm zur Ausbildung von 100 vietnamesischen Pflegekräften durch, das von der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) organisiert und durch das IEGUS Institut evaluiert wird. Derzeit lernen die Teilnehmer am Goethe-Institut in Hanoi Deutsch, ab September absolvieren sie eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung in unterschiedlichen Bundesländern.

Auch der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) ist aktiv geworden und hat eine Kooperation mit der chinesischen Regierung eingeleitet. Insgesamt 150 Pflegekräfte sollen, nach mehrmonatigem Deutschunterricht in China und der erfolgreichen Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse, in Deutschland tätig werden.

Reform der Beschäftigungsverordnung bietet Chancen

Die rechtliche Grundlage der Pilotprojekte sind Vermittlungsabsprachen zwischen der deutschen Arbeitsverwaltung und den zuständigen Behörden in den Partnerländern. Generell und außerhalb dieser Absprachen dürfen Pflegekräfte aus Nicht-EU/EWR-Ländern noch nicht nach Deutschland zuwandern. Es gilt der Anwerbestopp, der deutschen und europäischen Staatsangehörigen Vorrang auf dem deutschen Arbeitsmarkt einräumt und in der Praxis einer Beschäftigung von Pflegekräften aus dem Nicht-EU/EWR-Ausland einen Riegel vorschiebt.

Mit der Reform der Beschäftigungsverordnung – geplant zum 01. Juli 2013 – könnte sich dies ändern. Laut Kabinetttvorlage kann ein außereuropäischer Staatsangehöriger in einem anerkannten

Ausbildungsberuf (wie der Altenpflege) dann beschäftigt werden, wenn...

... der im Ausland erworbene Ausbildungsabschluss als gleichwertig anerkannt worden ist und

... es, (1) wie in den bislang initiierten Projekten, eine besondere Absprache zwischen der deutschen Arbeitsverwaltung und jener des Herkunftslandes gibt oder (2) die „Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist“.

Zur Beurteilung der arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Dimension wird die BA anhand der verfügbaren Arbeitsmarktdaten die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage in den einzelnen Branchen abschätzen. Kommt die BA zu dem Schluss, dass in

» Hilfreich sind persönliche Mentoren, die neue ausländische Kollegen bei beruflichen und privaten Problemen unterstützen.

einem bestimmten Bereich ein Arbeitskräftemangel herrscht, können Zuwanderer aus dem Nicht-EU/EWR-Ausland mit einem entsprechenden Ausbildungsabschluss eine Arbeitserlaubnis erhalten. Sollte die Pflege also zu diesen „Engpassberufen“ gezählt werden, könnten auch Pflegekräfte aus diesen Ländern nach Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Pflegeausbildung in deutschen Einrichtungen tätig werden.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse kann in jedem Bundesland anders sein

Allerdings stellt die Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse regelmäßig eine Hürde

→

WIE DER ARBEITGEBER-SERVICE VORGEHT

Einrichtungen auf Personalsuche können sich mit einem offenen Stellenangebot an den Arbeitgeber-Service (AG-S) der örtlich jeweils zuständigen Agentur für Arbeit wenden. Der Ablauf ist dann üblicherweise wie folgt:

- Der AG-S prüft, ob die vakante Stelle mit einem geeigneten Kandidaten aus dem regionalen Stellenpool besetzt werden kann.
- Bei einer erfolglosen Suche kann der AG-S die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zu Rate ziehen. Die ZAV hat über europäische Netzwerke Zugriff auf weitere Bewerberprofile im europäischen Ausland und stellt den Kontakt zwischen geeigneten arbeitslosen europäischen Pflegekräften und deutschen Einrichtungen her.
- Lässt sich eine Stelle auch aus dem ausländischen Bewerberpool nicht besetzen, können den Einrichtungen weiterführende Dienstleistungen angeboten werden, zu denen im Ausland die Teilnahme an Jobbörsen, Rekrutierungsveranstaltungen und Hilfestellungen bei der Veröffentlichung von Stellenangeboten zählen.

zur Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte dar. In jedem Bundesland ist je nach Wohnort des Antragstellers das regional zuständige Regierungspräsidium verantwortlich: Was in Bayern gilt, ist nicht immer auch in Baden-Württemberg Maßstab. Und die Verfahren des Stuttgarter Regie-

kenntnisse des Kandidaten. In einigen Bundesländern muss das Sprachniveau B 2 nachgewiesen werden, in anderen B 1.

Durch die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen ist nicht auszuschließen, dass Antragsteller ihre Anpassungsmaßnahme in einem Bundesland mit geringen sprachlichen Anforderungen absolvieren, aber nach erfolgreicher Anerkennung in einem anderen Bundesland, das eigentlich B 2 voraussetzt, tätig werden.

Es ist leicht auszurechnen, dass eine neu zuwandernde Pflegekraft auf sich alleine gestellt im föderalen System schnell den Überblick verlieren kann. Und auch die Umsetzung gesteuerter Zuwanderung im Rahmen von Modellprojekten oder in größerem Umfang, mit einer festen Projektstruktur und externen Fachleuten, die dem Einzelnen und den beschäftigenden Einrichtungen zur Seite stehen, wird durch den Verwaltungsdschungel erschwert.

So muss beispielweise der AGVP für sein Projekt mit China u. a. noch eine gemeinsame Linie der beteiligten Regierungspräsidien aushandeln: „Es gibt keine gemeinsamen Maßstäbe was die Anforderungen angeht. Der föderale Irrgarten und die personellen Ressourcen in diesen wichtigen Bereichen sind, gelinde gesagt, unwürdig und für eine Willkommenskultur nicht geeignet. Wenn wir qualifizierte Zuwanderung aus Drittländern in der Pflege wollen, müssen unsinnige Blockaden schnellstmöglich fallen“, moniert Dr. Helmut Braun, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Pflege.

Nach Ende der Formalitäten beginnt die Arbeit für Pflegeeinrichtungen erst

Mit einer Arbeitserlaubnis und der Anerkennung der ausländischen Abschlüsse ist es noch nicht

» In jedem Bundesland ist je nach Wohnort des Antragstellers das regional zuständige Regierungspräsidium verantwortlich.

rungspräsidiums müssen nicht zwangsläufig Einzu-Eins jenen in Tübingen entsprechen.

Informationen zu den Verfahren bei der Anerkennung eines im Ausland erworbenen Pflegeabschlusses erteilt jenes Regierungspräsidium, in dessen Zuständigkeitsbereich der Wohnort der betreffenden Pflegekraft fällt.

In fachlicher Hinsicht wird für jeden Antragsteller einzeln geprüft, welche Vorkenntnisse und Ausbildungsinhalte für eine Tätigkeit in der deutschen Pflege vorliegen. Häufig müssen mehrmonatige Anpassungslehrgänge absolviert werden, um die festgestellten Kenntnisunterschiede auszugleichen. Eine fachliche Anpassung muss dabei in der Krankenpflege erfolgen, da es in anderen Ländern keine zur deutschen Altenpflege vergleichbare Ausbildung gibt. Deshalb werden bspw. Praktika im Rahmen der Anpassungsmaßnahmen in Krankenhäusern absolviert; mit der Folge, dass Kandidaten ggf. in die Krankenpflege abwandern.

Neben der fachlichen Eignung überprüft das jeweils zuständige Regierungspräsidium die Deutsch-



Für kleinere Einrichtungen könnten regionale Netzwerke eine Option sein, um ausländische Pflegekräfte gemeinsam zu gewinnen und zu begleiten.

Foto: Fotolia/
pressmaster

getan. Aus Sicht der Pflegeeinrichtungen steht ein Großteil der Arbeit dann erst noch bevor. Ausländische Mitarbeiter brauchen eine besonders intensive Begleitung; im beruflichen wie im privaten Kontext.

Insbesondere bei neu aus dem Ausland zuwandernden Pflegekräften können mangelnde Deutschkenntnisse, die Umstellung auf die fremde Kultur und wenige Erfahrungen mit einer Tätigkeit in der Altenpflege erhebliche Belastungen darstellen. Intensive Betreuungsarbeit ist vonnöten.

Persönliche Mentoren, die den neuen ausländischen Kollegen bei beruflichen und privaten Problemen zur Seite stehen, haben sich als hilfreich herausgestellt.

Im Wettbewerb um ausländische Pflegekräfte könnten insbesondere kleine Einrichtungen auf der Strecke bleiben. Ihnen mangelt es nicht nur häufiger an Informationen als den großen Playern der Branche, sondern vor allem an den finanziellen und personellen Kapazitäten, um Pflegekräfte aus dem Ausland zu rekrutieren und sie im Anschluss gut in das berufliche und private Umfeld zu integrieren. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen deshalb transparente Regelungen und klare Zuständigkeiten.

Es ist aber nicht nur die Politik, sondern auch das einzelne Unternehmen gefragt. Kreative Lösungen sind wichtig.

Regionale Netzwerke könnten eine Option sein, bestehend aus unterschiedlichen KMU einer Region, um mit gebündelten Kräften ausländische Pflegekräfte gemeinsam aus dem Ausland zu gewinnen und in Deutschland zu begleiten. Extern-Unterstützung ist durch – kostenpflichtige – private Arbeitsvermittler, die BA oder die Integrationsstellen vor Ort denkbar. ▣

MEHR ZUM THEMA

Literatur: Eine Gegenüberstellung unterschiedlicher Studienergebnisse zum Bedarf an Altenpflegekräften ist zu finden bei: Merda, M.; Braeseke, G.; Dreher, B.; Bauer, T. K.; Mennicken, R.; Otten, S. et al. (2012): Chancen für die Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft. Schlussbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. IEGUS Institut, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Ruhr-Universität Bochum, Arbeitgeberverband Pflege. Berlin, Bochum, Essen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach erufen (Engpassanalyse) (KldB 2010). Engpassanalyse: Berufsgruppen sortiert nach Vakanzzeiten (Klassifikation der Berufe 2010). Online verfügbar unter: <http://url9.de/EOo>

Frage: meiko.merda@iegus.eu

Infos: Einrichtungen auf der Suche nach ausländischen Pflegekräften können sich telefonisch unter der Servicrufnummer für Arbeitgeber weitere Informationen einholen: 01800 4 5555 20.

In punkto Sprachen siehe im Detail den Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen bspw. unter www.goethe.de/lrn/duw/auf/stb/de33664.htm#B1.

www: www.iegus.eu



Meiko Merda ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft (IEGUS) in Berlin.