

Pflegefachkräfte aus dem Ausland müssen durch ein Nadelöhr

HUNDERTTAUSENDE Fachkräfte fehlen jährlich. Die Bundesregierung will das Anwerben aus dem Ausland vereinfachen. In der Praxis sorgen Bürokratie und Wartezeiten für viel Frust. ► In der Pflege herrscht schon heute bundesweit ein eklatanter Fachkräftemangel. Dieser wird sich in den kommenden Jahren weiter zuspitzen – zunehmend setzt die Branche daher auf ausländische Pflegekräfte, insbesondere auch aus Nicht-EU-Staaten.

Pflegefachkräfte aus dem Ausland haben eine andere als in Deutschland übliche berufliche und fachliche Sozialisation durchlaufen und sind mit unterschiedlichen Qualifikationen, Arbeitserfahrungen sowie Erwartungen an ihre berufliche Tätigkeit und Entwicklung ausgestattet.

Mit den Prozessen und Herausforderungen der Integration beschäftigte sich das Projekt *IntIP* (Integration internationaler Pflegekräfte in regionale Einrichtungen der Alten- und der Krankenpflege) an der Hochschule Fulda. Allein schon das Durchlaufen der Anerkennungsverfahren bezeichnet deren wissenschaftliche Mitarbeiterin Nadja Noll als »Nadelöhr«. Während nach einer EU-Richtlinie die Ausbildungen innerhalb der EU harmonisiert sind, ist der Weg zur Berufsankennung für Drittstaatsangehörige oft mit komplexen und langwierigen Verfahren verbunden. Mit der Reform des Pflegeberufgesetzes sind zudem für die praktische Umsetzung der Anerkennungsverfahren,

insbesondere die Anpassungslehrgänge nach neuem Recht, neue Hürden zu befürchten. »Zum Beispiel müssen fehlende Praxiseinsatzzeiten künftig entsprechend des generalistischen Berufsbildes in den verschiedenen Versorgungssettings und somit auch außerhalb des anwerbenden Arbeitgebers nachgeholt werden. Das führt zu einem erheblichen Koordinierungsaufwand und kann die betriebliche Integration erschweren«, erklärt Noll.

Komplizierte Verfahren

Bereits vor der Einreise nach Deutschland sind bürokratische Hindernisse zu überwinden, die oft zu Verzögerungen führen. Pflegekräfte aus Drittstaaten benötigen ein Visum, das zur Einreise zwecks Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Für das Verfahren müssen bereits die Beschäftigungserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit sowie der Anerkennungsbescheid vorliegen. Zudem müssen Deutschkenntnisse durch eine bestandene Prüfung nachgewiesen werden. Die Dauer von Visaverfahren und die Verfahren an sich können bei den deutschen Auslandsvertretungen variieren. Seit 2020 gibt es zwar ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren des Aufenthaltsgesetzes, dennoch sind für das gesamte Verfahren inklusive Anerkennungsbescheid mehrere Monate einzuplanen. Die Wartezeiten können sich weiter verlängern, wenn etwa Unterlagen der Antragsstellenden nachgereicht werden müssen. »Betroffene Bewerberinnen und Bewerber sitzen oft auf gepackten Koffern, weil ursprünglich eine schnellere Einreise nach Deutschland geplant wurde. Auch für die Arbeitgeber bedeutet das Planungsunsicherheit«, sagt Noll.



Hilfe für eine nachhaltige Integration

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass das Augenmerk nicht allein auf der Anwerbung, sondern auch auf der ›Förderung des Verbleibs‹ liegen sollte. Neben der betrieblichen Integration geht es womöglich auch um den Zuzug von Familienangehörigen. Auch hierfür sollte Unterstützung angeboten werden.

Zugewanderte Pflegefachkräfte haben mitunter mit ›Entwertungserfahrungen‹ zu kämpfen: »Internationale Pflegefachkräfte erleben unseren Analysen zufolge während des Berufsanerkenntnisverfahrens und der betrieblichen Integration gleich auf mehreren Ebenen einen ›Statusverlust‹. Auf formeller Ebene werden sie in der Phase der Berufsankennung meist in der Pflegehilfe beschäftigt. Und sozial werden sie während der betrieblichen Integration nicht selten mit Auszubildenden im Pflegeberuf gleichgestellt. Bei akademisch ausgebildeten Pflegefachkräften aus dem Ausland, die oft über mehrjährige Berufserfahrung verfügen und im Herkunftsland auch bestimmte Aufgaben übernehmen, die hier Ärztinnen und Ärzten vorbehalten sind, führt dies häufig zum Erleben von ›Statusmissachtung‹ und mangelnden Respekts. Im Berufsankennungsverfahren sollte zum Beispiel die Bezeichnung ›Pflegefachkraft in Anerkennung‹ statt bisher ›Anerkennungspraktikantin oder -praktikant‹ verwendet werden, so ein Vorschlag aus dem *IntIP*-Projekt.

Wer bleibt im Job?


Wie lange integrierte Pflegefachkräfte durchschnittlich in ihrem Job in Deutschland bleiben, lasse sich derzeit mit belastbaren Zahlen nicht erfassen. »Einzelne Fallstudien verweisen auf eine nicht unerhebliche Fluktuation in der Phase nach der Berufsankennung. Dies kann eine Rückkehr in das Herkunftsland bedeuten, wenn etwa Erwartungen enttäuscht wurden oder wenn familiäre Gründe zum Tragen kommen. Dies kann aber ebenso einen Wechsel des Arbeitgebers innerhalb Deutschlands bedeuten.«

Die Anzahl der Anträge auf Berufsankennung ist für die Pflegeberufe im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegen. Gegenüber 2013 haben sich die Anerkennungsverfahren mehr als verdreifacht, 2021 wurden 13 000 Anträge gestellt und damit mehr als in jeder anderen Berufsgruppe. Dabei werde eine Berufsankennung zunehmend seltener von Bürgerinnen und Bürgern aus der EU beantragt, dafür häufiger von Personen aus Drittstaaten. So wurden 2021 alleine 2184 Anträge auf Anerkennung einer philippinischen Pflegeausbildung gestellt, während die Anzahl der Anträge aus den EU-Staaten insgesamt bei 897 liegt. Zu den häufigsten Herkunftsstaaten zählen aktuell zudem Bosnien und Herzegowina, Indien, Tunesien und Serbien.

Inwieweit durch die von der Bundesregierung geplante Erweiterung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Deutschland zu einem Zielland für globale Pflegefachkräftemigration wird, bleibt abzuwarten. In der Praxis braucht es vereinfachte Zugänge zur Sprachförderung schon im Herkunftsland und zu Beratungsangeboten, eine Beschleunigung und Digitalisierung der Visaverfahren, Transparenz und eine bundesweite Vereinheitlichung bei Anerkennungsverfahren, personelle Aufstockungen der Anerkennungsbehörden, Optimierungen des Schnittstellenmanagements zwischen den beteiligten Behörden und Fördermöglichkeiten für die Finanzierung der Anerkennungsverfahren. »Viele dieser relevanten Punkte bleiben aber noch recht abstrakt. Es bleibt abzuwarten, wie die Reform der entsprechenden Gesetze konkret aussieht und die praktische Umsetzung realisiert wird«, so Noll.

Potenziale nutzen

Während momentan politisch vermehrt auf die Fachkräfteeinwanderung geschaut wird, scheint der Blick auf die vorhandenen Potenziale hierzulande eher in den Hintergrund zu geraten. Mindestens 300 000 Vollzeit-Pflegekräfte stünden in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf oder Aufstockung der Arbeitszeit zusätzlich zur Verfügung – sofern sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich verbessern. Das ergab eine Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen aus dem Jahr 2022. Die Untersuchung macht auf Basis einer bundesweiten Befragung mehrere Modellrechnungen auf und rechnet das Potenzial für alle aufstockungswilligen Teilzeit-Pflegefachkräfte sowie erstmals auch für Beschäftigte in der Pflege hoch, die ihrem Beruf in den vergangenen Jahren den Rücken gekehrt haben und sich vorstellen können, wieder in der Pflege zu arbeiten.

Die stärkste Motivation zur Rückkehr wäre eine Personaldecke, die sich tatsächlich am Bedarf der pflegebedürftigen Menschen ausrichtet. Gemäß der Bremer Studie, an der 12 700 ausgestiegene Pflegefachkräfte teilnahmen, wünschen sie sich eine bessere Bezahlung und verlässliche Arbeitszeiten. Mehr Zeit für menschliche Zuwendung, nicht unterbesetzt arbeiten zu müssen und verbindliche Dienstpläne sind für die Befragten weitere zentrale Bedingungen. Diese Faktoren könnten zum Verbleib in der Pflege beitragen, und zwar sowohl mit Blick auf etablierte wie auch jüngst angeworbene Pflegefachkräfte. Der Schluss liegt nahe, dass viel über Fachkräftemangel geklagt, aber zu wenig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen getan wird. 

Martin Dutschek ist
Pressesprecher beim
Medizinischen Dienst
Niedersachsen.
m.dutschek@
md-niedersachsen.de

