

Vorwort der Initiative Match

Seit Jahren ist der Fachkräftemangel in der Pflege ein politisches und mediales Dauerthema. Nahezu täglich informieren Zeitungen, Radiostationen und TV-Sender unter Rückgriff auf „Zahlen, Daten und Fakten“ über den „Pflegenotstand“. Arbeitsmarktstatistiken geben „unbesetzte Stellen“ in der Pflege an (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023), Forschungsinstitute erstellen Prognosen, wie viele Pflegekräfte aufgrund von Verrentung und demografischem Wandel in Zukunft benötigt werden, wie die Zahl pflegebedürftiger Menschen ansteigen wird und wie hoch die „Nettozuwanderung“ ausfallen müsste, um die Folgen des demografischen Wandels abzufedern (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2021). Ebenso sind die Auswirkungen des Fachkräftemangels sowohl auf die einzelnen Pflegekräfte, die etablierten Teams als auch auf Träger und Unternehmen Gegenstand täglicher Berichterstattung: von „ausgebrannten Pflegekräften“ über Aufnahmestopps mangels ausreichenden Pflegepersonals, die Auswirkung des Kostendrucks auf die direkte Pflege bis hin zu vermehrten Insolvenzen von Altenpflegeheimen – ganz zu schweigen von der Herausforderung, eine fachlich hochwertige und menschenwürdige Versorgung zu gewährleisten. All das ist umfassend bekannt und braucht an dieser Stelle keine weiteren Ausführungen.

Neben der Ausbildung junger Menschen und Maßnahmen, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, erachten immer mehr Gesundheitseinrichtungen die Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte als Chance, ihre Personalsituation zu verbessern und verbinden damit große Hoffnungen: schneller oder zumindest zeitlich absehbarer Gewinn von qualifiziertem Personal, nachhaltige Stabilisierung und Entlastung der Teams, wirtschaftliche Planungssicherheit bei der Belegung und damit letztendlich eine signifikante Entspannung der Lage.

Nicht selten folgt auf die große Hoffnung direkte Ernüchterung. Anwerbeprozesse sind enorm komplex. Schnell entpuppen sie sich als langwierig, kosten- und bürokratieintensiv. Oftmals laufen sie über eine staatliche oder private Personalvermittlungsagentur und somit beginnt der Anwerbeprozess mit der Frage nach dem richtigen Anbieter, dem geeigneten Herkunftsland, der Auswahl qualifizierter Kandidaten und gesetzlichen Voraussetzungen für die Einreise nach Deutschland. Die Visaerteilung bei deutschen Botschaften ist ebenso aufwendig und zeitintensiv wie die Ausstellung eines „Defizitbescheids“ durch eine anerkennende Stelle in Deutschland. Da die berufliche Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse „Ländersache“ ist, ist dafür in jedem Bundesland eine andere „aner-

kennende Stelle“ zuständig, und ebenso sind die Voraussetzungen zur Anerkennung von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Auf der regionalen Ebene sind zudem die Ausländerbehörden sowie die Bundesagentur für Arbeit involviert. Und dann ist da noch das Riesenthema „Sprache und Integration“. Schnell kommen bei Einrichtungen, Teams und Pflegefachkräften viele Fragen und eventuell Zweifel auf. Ist internationale Anwerbung überhaupt der richtige Weg für uns? Was ist, wenn die Integration der neuen Kollegen nicht gelingt und sie wieder ausreisen? Sind ihre Deutschkenntnisse ausreichend? Und wie läuft die Zusammenarbeit mit Personalvermittlungsagenturen, unter denen es gute Dienstleister, aber auch einige „windige“ oder zumindest unerfahrene Akteure gibt?

Ein Meilenstein im Einwanderungsprozess besteht in der (fach)sprachlichen Qualifizierung und Durchführung der Berufsankennung in Deutschland. Lingoda als Europas größte Online-Sprachschule und spezialisierter Anbieter von geförderten Anerkennungsmaßnahmen für internationale Pflegefachkräfte hat dabei ein Konzept entwickelt, das auf einer engen Verzahnung von Theorie, Sprache und Praxis basiert. Wir haben uns dabei zur Aufgabe gemacht, die internationalen Pflegefachkräfte gemeinsam mit ihren Arbeitgebern aus der Gesundheitswirtschaft und auch den anwerbenden Personalvermittlungsagenturen zu einem möglichst zügigen, aber auch nachhaltigen Anerkennungs- und Integrationserfolg in Deutschland zu führen. Wenn internationale Pflegefachkräfte den hohen Ansprüchen gerecht werden sollen, die an sie gestellt werden, stehen wir gleichermaßen in der Pflicht, einen angemessenen Rahmen zu schaffen und eine ausgefeilte Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, in der Bildung auch gelingen kann.

Die Bestehensquoten von 87 % in der Erstprüfung und 98 % in der Wiederholungsprüfung bei rund 2.000 durchgeführten Kenntnisprüfungen (Stand: Dezember 2023) machen Lingoda zum Marktführer auf diesem Gebiet in Deutschland. Dies erfüllt uns mit etwas Stolz, aber auch großem Verantwortungsbewusstsein für die internationalen Pflegefachkräfte und Kooperationspartner, die auf uns setzen und uns vertrauen.

Gleichzeitig möchten wir in der Branche Innovationen vorantreiben und mit unseren Bildungsangeboten einen Beitrag in der Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels leisten. Denn die Anwerbung und Anerkennung von internationalen Pflegefachkräften ist längst keine Nischen- oder Exotenlösung mehr. Vielmehr steigt die Zahl von Berufsankennungen in der Pflege nahezu stetig an. Laut dem Statistischen Bundesamt fanden 2022 „zwei Drittel aller Anerkennungen in medizinischen Gesundheitsberufen“ statt, mit einer Zuwachsrate zum Vorjahr um 13 %. Und wie auch in den Vorjahren stehen die Anerkennungen in den Pflegeberufen mit knapp 21.000 an erster Stelle (18.500 Anerkennungen für Gesundheits- und Krankenpflege, 1.800 Anerkennungen für Pflegefachmann/ Pflegefachfrau und 400 Anerkennungen für Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Statistisches Bundesamt 2023a). Hingegen sind die Ausbildungszahlen in

der Pflege mit 52.100 abgeschlossenen Verträgen im selben Jahr um 7 % gesunken (Statistisches Bundesamt 2023b).

Durch unsere Bildungsangebote stehen wir seit mehreren Jahren täglich bundesweit mit vielen Gesundheitseinrichtungen, Trägern, Personalvermittlungsagenturen und Behörden im Austausch. Immer wieder haben wir dabei erlebt, wie die oben geschilderte Komplexität Menschen verunsichert, den Verantwortlichen Zugang zu Wissen fehlt, sich dadurch Entscheidungen verzögern oder auch falsche Entscheidungen getroffen werden, und dass selbst ausgeklügelte Konzepte routinierter Einrichtungen die Prüfung mit der Realität nicht immer bestehen.

Aus diesen Erfahrungen heraus haben wir 2021 die Initiative Match Pflege ins Leben gerufen. Wenn die Sicherung des deutschen Gesundheitswesens zunehmend nur noch durch die internationale Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte gewährleistet werden kann, so unser Ansatz, kann dies nur gemeinsam gelingen. Schließlich ist die Bekämpfung des Fachkräftemangels nicht nur eine betriebswirtschaftliche Herausforderung einzelner Gesundheitseinrichtungen, sondern vor allem eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, in die viele Organisationen und Institutionen involviert sind und die uns alle angeht. Von zentraler Bedeutung ist für uns somit die *Vernetzung aller Akteure im Gesundheitswesen*. In unserem Netzwerk vereinen wir große Kliniken und „Maximalversorger“, kleine Krankenhäuser und große wie kleine Pflegeheime, Bildungsträger und Pflegeschulen, Personalvermittlungsagenturen und Behörden, die sich bei den Match-Veranstaltungen untereinander austauschen und vernetzen. Dadurch möchten wir einen Perspektivenwechsel ermöglichen, der unter dem Druck des Pflegealltags und der zunehmenden Bürokratie nur schwer möglich ist: „Miteinander“ statt „übereinander“ reden, lautet die Devise, deutsche Beschwerdekultur durch wertschätzende Dialoge ersetzen. Genaues Zuhören führt dabei beispielsweise zur Erkenntnis, dass in so mancher Gesundheitseinrichtung Integration sehr gut funktioniert. Mit Match möchten wir deshalb eine Plattform für Best Practice-Beispiele schaffen, Erfahrungen teilen und dadurch Wissen demokratisieren. Dem globalen „war for talents“ begegnen wir mit konstruktiver Zusammenarbeit und gemeinsamen Projekten, um Konkurrenzdenken abzubauen und Solidarität zu fördern, um voneinander zu lernen und gemeinsam Lösungen zu finden.

Entsprechend haben wir dieses Buch als Praxisleitfaden konzipiert. Damit verfolgen wir den Anspruch, Komplexität zu reduzieren und möchten den Lesern eine Orientierung im dichten Dschungel von Anwerbung, Anerkennung und Integration geben. Denn der Gesamterfolg solcher Projekte liegt am Ende in den Händen der Einrichtungen. Indem wir den gesamten Themenkomplex systematisch in seine einzelnen Bestandteile aufgliedern und durch Experten erörtern lassen, möchten wir die notwendige Perspektivenvielfalt generieren und *den kompletten Prozess von der Anwerbung bis zur Integration von internationalen Pflegefachkräften praxisgerecht, aber auch mit der nötigen inhaltlichen Tiefe*

abbilden. Die Beiträge unserer Autoren liefern Einblicke in die alltäglichen Herausforderungen von Anwerbung und Anerkennung, Spracherwerb und Integration. Mit diesen Einblicken wollen wir dazu beitragen, Bedenken und Unsicherheiten abzubauen, aber gleichzeitig auch wach und sensibel für die vielen Hürden und Unwägbarkeiten sein. Zudem möchten wir Einrichtungs- und Trägerverantwortliche dazu befähigen, selbstbewusst gute Entscheidungen in allen Prozessschritten zu treffen. Neben der Vernetzung aller Akteure, kostenlosen Workshops und Informationsveranstaltungen ist dieses Buch damit ein weiterer Baustein unserer Wissens- und Bildungsinitiative.

Ganz bewusst wollen wir dabei die düstere Rhetorik der Prognosen und der allgemeinen Berichterstattung hinter uns lassen. Stattdessen zeigen die Beiträge unserer Autoren, dass es viele Menschen gibt, die scharfsinnig Probleme identifizieren und zugleich Lösungen finden, die Gestaltungsspielräume eröffnen, aber auch Grenzen ziehen, die großes Engagement zeigen, ohne naiv zu sein. Und vor allem erinnern sie daran, dass es in den letzten Jahren viele positive Entwicklungen gab, die Erwähnung verdienen.

Mit der Einführung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ hat der Gesetzgeber beispielsweise die Bedeutung von fairen Anwerbepraktiken nach ethischen Kriterien unterstrichen. Damit werden in erster Linie internationale Pflegefachkräfte vor unlauteren Praktiken und Ausbeutung geschützt und Kriterien für faire Arbeitsverträge, angemessene Arbeitsbedingungen und eine gerechte Entlohnung etabliert. Zugleich kann das Gütesiegel Gesundheitseinrichtungen eine Orientierung bei der Suche nach einer geeigneten Personalvermittlungsagentur geben.

Die oftmals thematisierten und gerne auch problematisierten Sprachkenntnisse der internationalen Kollegen sind fraglos ein zentraler Baustein zur Integration. Umso erfreulicher ist es, dass Vorbereitungskurse mit Fachsprachkursen und Kenntnisprüfung mittlerweile staatlich gefördert und die Pflegefachkräfte und Einrichtungen damit unterstützt werden, beispielsweise über Bildungsgutscheine. Ebenso ist zu begrüßen, dass mit der szenarienbasierten Fachsprachenprüfung B2 Pflege (FSP) eine praxisorientierte Weiterentwicklung in der Überprüfung der erforderlichen Deutschkenntnisse auf den Weg gebracht wurde, die auch bereits erprobt und sukzessive in den Bundesländern umgesetzt wird (Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege 2023).

Gesundheitseinrichtungen haben gelernt, dass das größte Investment bei der internationalen Anwerbung nicht monetärer Art ist, sondern dass dies die internationalen Talente sind, die mit ihren Kompetenzen und ihrem Engagement die Einrichtungen bereichern. Entsprechend beschäftigen zunehmend mehr Gesundheitseinrichtungen Integrationsmanager, die sowohl die internationalen Pflegefachkräfte als auch die etablierten Teams bei der Integration unterstützen. Immer häufiger werden Erwartungshaltungen frühzeitig transparent gemacht und reflektiert. Es gibt vermehrt Fort- und Weiterbildungsangebote für Teambuilding in

transkulturellen Pflorgeteams sowie zu interkultureller Kommunikation. Dadurch werden Integrationsprozesse sukzessive weicher gestaltet und im besten Fall ein Umdenken bewirkt: Integration ist die Normalität und keine Ausnahme. Schließlich müssen alle neuen Mitarbeiter in irgendeiner Form integriert werden, ganz unabhängig von Staatsangehörigkeit und Berufsabschluss. Einige Konzepte und Anregungen für eine gelingende Integration präsentieren die Autoren dieses Buches, stets praxisnah, fachlich fundiert und mit viel Erfahrung.

Verschiedene Bundesländer, wie z. B. Hessen und Nordrhein-Westfalen, haben die Anerkennungsverfahren bereits auf das Pflegeberufgesetz umgestellt und damit die oftmals prekäre Angebotslage für Anpassungsqualifizierungen regional signifikant verbessert. Schließlich ist es durch die Umstellung auf das Pflegeberufgesetz nun auch Einrichtungen der stationären Altenhilfe möglich, Anpassungsqualifizierungen durchzuführen, ebenso dürfen ehemalige Altenpflegeschulen beispielsweise Vorbereitungskurse anbieten und Kenntnisprüfungen umsetzen.

Nicht zu vergessen ist die Aufbau- und Netzwerkarbeit, die durch Beratungsstellen wie das IQ Netzwerk bundesweit geleistet wurde, wodurch sowohl Arbeitgeber als auch Fachkräfte kompetente Anlaufstellen zur Beratung haben.

All diese Entwicklungen mindern nicht den Reformdruck in der Pflege. Es bleibt weiterhin viel zu tun. Die angeführten Beispiele zeigen jedoch, dass man etwas tun kann und vor allem auch bereits etwas getan wird.

In den Diskussionen wollen wir eines nicht vergessen: Das größte Risiko werden immer die internationalen Pflegefachkräfte tragen. Sie verlassen ihre Heimat, ihre Freunde und ihre Familien und begeben sich in ein unbekanntes Land mit fremder Sprache. Hierfür investieren sie viel Zeit und auch Geld. In Deutschland müssen sie zum einen den Erwartungen ihrer neuen Arbeitgeber und Kollegen gerecht werden. Zum anderen tragen sie die Verantwortung, dass die Erwerbsmigration gelingen muss und sich das Scheitern verbietet; gerade wenn die Familie im Herkunftsland auf finanzielle Unterstützung angewiesen ist. Anwerbeprozesse sind daher immer aus der Sicht der angeworbenen Pflegefachkraft zu denken.

Hier folgt ein editorischer Hinweis zur Sprache und der verwendeten Fachterminologie unserer Autoren. Vielen Lesern wird bereits aufgefallen und vielleicht auch aufgestoßen sein, dass wir auf eine gendergerechte Schreibweise verzichten. Angesichts der Tatsache, dass die meisten angeworbenen Pflegefachkräfte Frauen sind, haben wir lange diskutiert, ob dies für einen solchen Sammelband angemessen ist. In Absprache mit dem Verlag haben wir uns dennoch für das generische Maskulinum entschieden, möchten aber betonen, dass dabei Frauen nicht nur mitgemeint sind, sondern dass sie klar die Mehrheit der Personengruppe darstellen, von der die Beiträge handeln. Ebenso haben wir davon abgesehen, die Beiträge terminologisch einander anzugleichen. In den Artikeln ist somit von Pflegekräften, Pflegefachkräften, Pflegefachpersonen,

Pflegemigranten sowie von internationalen oder ausländischen Pflegefachkräften die Rede, auch von Anerkennung, beruflicher Anerkennung oder auch Fachkräfte in Anerkennung etc. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass sich im Laufe des Diskurses eine Vielzahl an Bezeichnungen herausgebildet hat und es zunehmend schwerer wird, eine offizielle, korrekte Betitelung festzulegen.

Somit möchten wir abschließend den Autoren danken, dass sie ihre persönliche Zeit und Energie eingebracht, ihr Fachwissen in Beiträgen für diesen Praxisleitfaden zur Verfügung gestellt und damit dieses Buch möglich gemacht haben.

Wir hoffen, Sie als Leser können aus den Beiträgen viel Nützliches ziehen und in Ihre eigenen Projekte einfließen lassen.

Herzlichst, Ihr Match-Team im Dezember 2023