



Foto: AdobeStock/Frank Gärtner

Erfolgreiches Recruiting

Der Recruiting-Prozess von Fachkräften aus anderen Ländern erfordert Vorbereitung, Wissen, einen langen Atem und er kostet viel Geld. Doch der Aufwand lohnt sich, wenn es gelingt, die Menschen aus anderen Kulturen nachhaltig an das Unternehmen zu binden.

Text: Darren Klingbeil

Das Anwerben von Pflegekräften aus anderen Staaten ist kein Allheilmittel, den hiesigen Mangel an Pflegefachpersonen und Assistenzkräften in der Langzeitpflege zu kompensieren. Eine Chance, die angespannte Personalsituation zu lindern, ist das Rekrutieren aus anderen Staaten aber allemal.

Hinzu kommt der Vorteil, dass die Menschen aus anderen Ländern die bestehenden Teams bereichern. Sie bringen neue Impulse in die Arbeit und Organisationen mit ein, sind meist sehr gut ausgebildet und stehen für Diversität – ein Faktor, der moderne Arbeitgeber in der Pflege heute auszeichnet und sie attraktiver werden lässt in den Augen vie-

ler potenzieller inländischer Bewerberinnen und Bewerber.

Pflegeeinrichtungen, die diese Chance nutzen wollen, sollten sich jedoch im Klaren darüber sein, dass das Unterfangen kein Selbstläufer ist. Denn der Anwerbeprozess ist langwierig, er erfordert Ausdauer, genaue Planung und eine realistische Einschätzung, wie viel

Zeit vergeht, bis die infrage kommenden Personen in Deutschland vor Ort sind und die Arbeit aufnehmen können. Ganz zu schweigen davon, dass von diesem Tag an erst der eigentliche Integrationsprozess der neuen Kolleg:innen beginnt (siehe Beitrag ab Seite 22)!

Welche Weichen Pflegeeinrichtungen zuvor im Anwerbeprozess stellen müssen, welche bürokratischen Hürden es zu kennen und zu nehmen gilt und welche Entwicklungen auf Ebene der Bundesländer Anlass dazu geben, dass das „Recruiting International“ künftig unbürokratischer ablaufen könnte, ist der Themenbogen der folgenden Ausführungen.

Kriterien zur Auswahl einer seriösen Agentur

Zu Beginn des Anwerbeprozesses stellt sich Pflegeeinrichtungen die Frage: Auf eigene Faust anwerben oder eine Personalagentur beauftragen? Und da viele Pflegeeinrichtungen – anders als etwa Krankenhäuser, wo schon seit Längerem auf internationale Teams gesetzt wird – bislang kaum Erfahrungen zum Thema gesammelt haben, werden sich die meisten dafür entscheiden, eine Agentur zu beauftragen. Ob die infrage kommende Agentur seriös arbeitet, lässt sich dabei anhand einiger zentraler Merkmale bestimmen, die auch für diesen Beitrag angefragte Expert:innen mit ihren Aussagen in den Fokus rücken:

So verweist etwa Helmut Knepp, Vorsitzender des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA), auf das Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Das Gütesiegel wird vom 2019 im KDA eingerichteten Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) vergeben. „Hat eine Personalserviceagentur das Gütezeichen erhalten, so wurde ihr Vorgehen, ihre Prozesse anhand einer umfangreichen Kriterienliste dahingehend überprüft, ob sie ethisch vertretbar, fair und transparent sind. Die Kriterien sind in einem Anforderungskatalog festgehalten.“ Ebenso werde die Einhaltung des Employer-Pays-Prinzips vorausgesetzt.

Auch Isabell Halletz, Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes Pflege (AGVP) und Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte (BAGAP), verweist zur Auswahl einer seriösen Agentur auf das DKF-Gütesiegel. Es böte „eine gute Orientierung über Vermittlungsunternehmen, die seriös aus verschiedenen Ländern anwerben“. Darüber hinaus nennt sie Kriterien, auf die Pflegeunternehmen bei der Auswahl einer

te WHO-Whitelist, an der sich seriöse Vermittlungsunternehmen orientieren. „Darauf sind Länder gelistet, die im Falle einer Gesundheitskrise nicht genügend Fachpersonal im Gesundheitsbereich hätten, um ihre eigene Bevölkerung zu versorgen. Aus diesen Ländern besteht ein generelles Anwerbeverbot von Pflegepersonal, aber auch von Menschen, die sich in Deutschland in der Pflege ausbilden lassen wollen.“

Im Vertrag sollte genau festgehalten werden, wann welche Zahlungen und Dienstleistungen für wen zu leisten sind

Agentur achten sollten: „Wichtig sind die genauen Angaben zum Leistungsumfang, den Kosten und Vertragsmodalitäten wie Verantwortlichkeiten der einzelnen Vertragspartner, Stornoregelungen und Garantien, bspw. zur Wiederbesetzung, falls ein Kandidat ausfällt. Die Angaben zu den Zahlungsmodalitäten sind wichtig, z. B. sollte genau im Vertrag festgehalten werden, wann welche Zahlungen und Dienstleistungen für wen zu leisten sind. Von einer Vorauszahlung des Gesamtbetrags ohne Leistungserhalt wird abgeraten, da aus der Pflegebranche einige schlechte Erlebnisse dazu berichtet wurden.“

Ob eine Personalagentur seriös arbeitet, zeigt sich auch darin, dass sie ausschließlich in Ländern Menschen anwirbt, in denen dies ethisch auch vertretbar ist. Halletz verweist in diesem Zusammenhang auf die so genann-

Staaten, aus denen zurzeit angeworben wird

Fragt man Branchenexpertinnen und -experten, aus welchen Ländern derzeit in erster Linie Personen für die hiesige Altenhilfe angeworben werden, fallen die Namen unterschiedlicher Länder. BAGAP-Sprecherin Halletz verweist auf das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), das jährlich ein Anerkennungsmonitoring veröffentlicht. „Noch immer werden am häufigsten aus Bosnien und Herzegowina Anträge auf Anerkennung gestellt, gefolgt von den Philippinen und Serbien. Es gibt jedoch auch Projekte in vielen weiteren Ländern, die noch nicht so bekannt sind. Dazu zählen Indonesien, Usbekistan und Jordanien.“

Akteure von Vermittlungsagenturen machen deutlich, dass sich ihr Hauptaugenmerk bei der Anwerbung generell stark auf Drittstaaten, also auf

ANWERBUNG - GUT ZU WISSEN

- o **Zeit einplanen:** Mindestens ein Jahr kann der Anwerbeprozess dauern, individuell abhängig u. a. vom Herkunftsland und Sprachkenntnissen.
- o **Kostenkenntnis:** Je nach Herkunftsland und Begleitung der angeworbenen Person kann eine Anwerbung zwischen 8 000 und 15 000 Euro kosten.
- o **Agentur-Auswahl:** Seriös arbeitende Vermittlungsunternehmen sind meist zertifiziert (etwa mit dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“).
- o **WHO-Whitelist:** Die Whitelist der Weltgesundheitsorganisation (WHO) regelt, aus welchen Ländern grundsätzlich nicht angeworben werden kann.

Länder außerhalb der EU, fokussiert. Denn in vielen EU-Ländern (z. B. Ungarn, Polen, Bulgarien), in denen in der Vergangenheit angeworben wurde, habe sich die wirtschaftliche Situation der Menschen mittlerweile verbessert. Und so sei Deutschland in erster Linie eine Chance für Menschen aus Ländern, für die es „wirtschaftlich eine echte Verbesserung ist, hier zu arbei-

Bayerischen Roten Kreuzes GmbH, SSG BRK. Auch sie weist darauf hin, dass bei einigen Ländern, aus denen in der Vergangenheit angeworben wurde, heute kein Interesse mehr besteht, nach Deutschland zu vermitteln. So habe die mexikanische Arbeitsverwaltung zum Beispiel die Vermittlung in die deutsche Altenpflege beendet. Die SSG BRK orientiere sich bei der Anwerbung neben

ist gefragt und auch die Einsicht: Auch hier sind es die Altenhilfeunternehmen, die sich als potenzielle Arbeitgeber um Menschen bewerben – und nicht umgekehrt. Die Pflege ist – auch im internationalen Kontext – ein Arbeitnehmermarkt.

Die Zahl der Länder, aus denen erfolgreich und ethisch vertretbar angeworben werden kann, ist begrenzt

ten“, stellt Benjamin Nabert, Geschäftsführender Gesellschafter von Truecare, Gesellschaft für Pflegepersonalvermittlung mbH, fest. EU-Staaten habe sein Unternehmen deshalb gar nicht mehr im Fokus. Sondern nur Drittstaaten und hierbei in erster Linie die Philippinen, Indien und Süd-Lateinamerika.

Sophie Kindler ist verantwortlich für Personalentwicklung und Recruiting bei der Sozialservice-Gesellschaft des

der WHO-Whitelist auf Länder, „bei denen es staatliche Vermittlungsabsprachen gibt. Hier können wir sicher sein, dass die Herkunftsländer die Anwerbung unterstützen und kein Pflegepersonal abgeworben wird, welches im eigenen Land dringend gebraucht wird.“

Diese Aussagen verdeutlichen: Die Zahl der Länder, aus denen erfolgreich und ethisch vertretbar angeworben werden kann, ist begrenzt. Flexibilität also

Zeitaufwand und Kosten sind nicht zu unterschätzen

Das Anwerben internationaler Fachkräfte ist keine schnelle Alternative beim Besetzen vakanter Stellen. Vielmehr ist es ein Langstreckenlauf. Alle für diesen Beitrag befragten Expert:innen nennen einen Zeitraum von durchschnittlich etwa zwölf Monaten, die Pflegeeinrichtungen einplanen müssen, bis eine internationale Pflegekraft ihren Dienst in Deutschland aufnehmen kann. Der Grund für diese lange Zeitspanne liegt insbesondere in zeitaufwändigen bürokratischen Visaverfahren und in von Bundesland zu Bundesland unterschiedlichen Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Und natürlich müssen die internationalen Kräfte das erforderliche Sprachniveau (B2-Level) vorweisen und abprüfen lassen, bevor sie tätig werden können. Das alles kostet Zeit.

Matthias Kleindienst, Pressesprecher der Bundesagentur für Arbeit (BA) fasst zum Faktor Zeit bei der Anwerbung zusammen: „Je nach beruflicher Qualifikation, bereits vorhandenen Deutschkenntnissen und Herkunftsland bzw. Auslastung der Deutschen Botschaften als Visastelle kann die Dauer [des Anwerbeprozesses] stark variieren. In unseren eigenen Programmen und Projekten rechnen wir mit mindestens acht Monaten bis zu einem Jahr – selten auch länger – von der Rekrutierung und Aufnahme in die Vermittlung bis hin zur Einreise. Den größten Teil dieser Zeit nimmt die sprachliche Vorbereitung im Heimatland in Anspruch, zu der parallel die erforderlichen bürokratischen Prozesse angestoßen werden.“

Auch die Kosten der Anwerbung pro Pflegekraft aus einem Drittstaat sind beträchtlich. Aussagen der befrag-

BEST PRACTICE: BAYERNS „FAST LANE“

Das Bayerische Landesamt für Pflege (LfP) beschreibt auf Nachfrage Struktur und Vorteile seines „Fast Lane“-Verfahrens, das aus drei Säulen bestehe:

- **Säule 1:** Die Beschleunigung und Entbürokratisierung der Anerkennungsverfahren wurde durch die Zentralisierung der Anerkennungsverfahren beim Landesamt für Pflege (LfP) enorm vorangetrieben. Das LfP hat zum 1.7.2023 die Anerkennungsverfahren von den sieben Bezirksregierungen übernommen. Im Anerkennungsverfahren konnten darüber hinaus weitere Optimierungen vorgenommen werden.
- **Säule 2:** Eine Beschleunigung des aufenthaltsrechtlichen Verfahrens wurde durch die Zentralisierung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens bei der Zentralen Stelle für die Einwanderung von Fachkräften (ZSEF) erreicht. Bei der ZSEF haben Verfahren im Pflegebereich die höchste Priorität. Die ZSEF berät antragstellende Unternehmen zu allen Fragen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens einschließlich des Familiennachzugs. Unterstützt wird sie dabei durch die Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsanerkennung (KuBB) an der Regierung von Mittelfranken.
- **Säule 3:** Beide Bereiche wurden eng verzahnt: Durch einen reibungslosen, digitalen Austausch „hinter den Kulissen“ zwischen der ZSEF und dem LfP werden Verfahren noch effizienter und vor allem schneller. Antragstellende und Arbeitgeber haben dadurch entscheidende Vorteile: Die Verfahren sind nunmehr schneller, einfacher und digitalisiert. Außerdem haben sie einheitliche Ansprechpartner, die ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen.



Foto: Adobe Stock/Daniel Ernst

Bis eine internationale Pflegekraft ihren Dienst in Deutschland aufnehmen kann, müssen Pflegeeinrichtungen einen Zeitraum von durchschnittlich etwa zwölf Monaten einplanen.

ten Expert:innen zufolge reichen sie von mindestens 8000 Euro bis hin zu 15000 Euro, die ein anwerbendes Unternehmen pro Fachkraft einplanen sollte. Auch bezüglich der Kosten beschränkt sich BA-Pressesprecher Kleindienst auf die Erfahrungen aus den BA-eigenen Programmen und Projekten, wonach die Kosten je nach Partnerland, Zielgruppe und Leistungsumfang variieren. Im Programm „Triple Win“ beispielsweise „entrichten die Arbeitgeber eine Dienstleistungsgebühr von aktu-

10000 Euro zu veranschlagen, bei Azubi sind es etwa ein Drittel weniger.“

Novellierte Gesetzeslage zur Fachkräfteeinwanderung

Mit dem jüngst beschlossenen novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz möchte die Bundesregierung Fachkräfteeinwanderung moderner gestalten, etwa über so genannte Anerkennungspartnerschaften. Für den Bereich der Pflege werden diese Maßnahmen jedoch kaum Verbesserungen bringen,

enthaltendauer“ enthält, es jedoch nicht die Hürden beseitigt, „die den Zuwanderungstau in der Praxis verursachen. Das geht nur mit mehr Personal in den Behörden und einer elektronischen Akte.“ Die BAGAP-Sprecherin plädiert deshalb dafür, dass sich andere Bundesländer ein Beispiel an Bayern nehmen, wo im Sommer dieses Jahres ein digital gestütztes „Fast Lane“-Verfahren (s. Infokasten auf S. xx) zur schnelleren Anerkennung internationaler Pflegekräfte eingeführt wurde.

Für die Anwerbung fertig qualifizierter Fachkräfte sind insgesamt Kosten von etwa 10 000 Euro zu veranschlagen

ell 6638,66 Euro netto pro Pflegefachkraft (bei Pflegekräften aus Kerala/Indien 7138,66 Euro netto) an die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die unter anderem die Unkosten für den vorbereitenden Sprachkurs im Heimatland bis zum Niveau B1 abdeckt. Hinzu kommen die Übernahme der Reisekosten sowie nach der Einreise die Übernahme weiterer Kosten für Sprachkurse und Anpassungsqualifizierungen. Insgesamt sind daher für die Anwerbung fertig qualifizierter Fachkräfte Kosten von etwa

prognostizieren Experten wie KDA-Vorstand Helmut Knepp: „Diese [Anerkennungspartnerschaft] würde zwar ermöglichen, dass die Fachkräfte eher nach Deutschland einreisen könnten. Für eine Anerkennung als Pflegefachmann/Pflegefachfrau ist jedoch das Sprachniveau B2 (bald auch Fachsprache Pflege B2) zwingend erforderlich.“

Isabell Halletz ist der Ansicht, dass das Gesetz zwar „richtige Ansätze wie die Ausweitung der Westbalkan-Regelung, Erleichterungen beim Familiennachzug und die Erhöhung der Auf-

MEHR ZUM THEMA

Infos: DKF: <https://dkf-kda.de>,
BIBB: www.bibb.de,
Triple Win: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs/health-and-care/triple-win>
Tipp: Bitte beachten Sie zu diesem Thema auch den Beitrag ab S. 50 in dieser Ausgabe.

Darren Klingbeil,
Freier Fachjournalist
und Autor
www.wortundblick.de

