

„Mehr Mitspracherecht des Arbeitgebers wäre sinnvoll“

Bei der Anerkennung von Pflegekräften aus dem Ausland fehlen nach wie vor standardisierte Prozesse. Welche konkreten Maßnahmen im Anerkennungsprozess es deshalb wie zu professionalisieren gilt, sagt Isabell Halletz im Gespräch mit Altenheim.net. Die AGVP-Geschäftsführerin und Mitbegründerin der BAGAP spricht sich u.a. für ein „One-Klick-Verfahren“ und für mehr Mitsprache der Arbeitgeber aus zu entscheiden, wer qualifiziert ist, eine Position zu besetzen.



Isabell Halletz, AGVP-Geschäftsführerin und Gründungsmitglied der BAGAP.

Foto: Clemens Hartmann

Interview: Darren Klingbeil

Den Bedarf und die Dringlichkeit, Migration in den hiesigen Arbeitsmarkt zu erleichtern, hat jüngst eine Bertelsmann-Studie erneut beschrieben. Mit Blick auf die Pflege haben Sie dies zum Anlass genommen, die Politik aufzufordern, mutiger als bisher Bürokratie abzubauen und endlich ins Machen zu kommen. Was sind die nach wie vor größten Bürokratie-Bremsklötze bei der Anwerbung internationaler Pflegekräfte?

Halletz: Seit der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist bereits einiges bei den langwierigen Prozessschritten passiert. Insbesondere das beschleunigte Verfahren hat in einigen Bundesländer bewirkt, dass der Gesamtprozess der Einwanderung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse

planbarer wurde. Allerdings bremsen noch immer die Länderzuständigkeiten die Anerkennung ausländischer Qualifikationen für die Berufsausübungsurkunde in der Pflege aus. Es gibt keine bundeseinheitlichen Vorgaben, welche Unterlagen einzureichen sind. Behörden sind oftmals nicht erreichbar, wenn es Nachfragen zu gestellten Anträgen und dem Bearbeitungsstand gibt oder auch die Kommunikation unter den Behörden funktioniert oftmals gar nicht.

Sie loben Bayern dafür, Hürden in der Anwerbung internationaler Pflegekräfte mit seinem „Fast Lane“-Ansatz erfolgreich abgebaut zu haben. Was macht das zuständige Landesamt in Bayern konkret besser als andere Bundesländer?

Halletz: Das Land Bayern hat es verstanden, weshalb eine zentrale Einwanderungsbehörde absolut sinnvoll ist, um die Prozesse rund um die Anerkennung effizient zu koordinieren und dadurch deutlich Zeit einzusparen. War die Anerkennung vorher in den Regierungsbezirken organisiert und dauerte oftmals mehr als sechs Monate, so konnte das Verfahren mit der zentralisierten Bearbeitung auf nunmehr vier bis sechs Wochen reduziert werden. Ein Meilenstein für alle Beteiligten. Das gelingt, weil der komplette Prozess – von der Antragsstellung bis zur Bezahlung der Gebühren – digitalisiert wurde. Zudem arbeiten die Behörden – das Landesamt für Pflege, die Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsanerkennung und die Zentrale Stelle für Einwanderung von Fachkräften – Hand in Hand. Deshalb fragt ausländisches Pflegepersonal mittlerweile gezielt nach Arbeitgebern in Bayern.

Sehen Sie in anderen Bundesländern Bestrebungen und Anzeichen, dem Beispiel Bayerns zu folgen. Wo passiert etwas hinsichtlich schnellerer Anerkennung von Abschlüssen?

Halletz: Die zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsfachberufe und Nordrhein-Westfalen (NRW) war schon vor dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz Vorreiter, wenn es um das Bündeln von Kompetenzen im Anerkennungsprozess ging. Mittlerweile dauern allerdings auch in NRW die Verfahren länger, was an zusätzlichen Nachweisen liegt, die eingefordert werden und einer deutlichen Steigerung der Anträge zur Anerkennung. In Hessen funktioniert die Anerkennung mittlerweile auch sehr gut, jedenfalls berichten das unsere Mitglieder, weil die dortige Behörde sich eng mit den Verbänden und den Unternehmen austauscht. Bei dem volldigitalisierten Anerkennungsverfahren ist und bleibt Bayern jedoch bisher einzigartig.

Explizit adressieren Sie beim Thema Bürokratieabbau – insbesondere vor dem Hintergrund des aktuellen Bundestagswahlkampfs – auch die Bundespolitik.

Welche Gesetzesleitplanken müsste/ könnte der Bund denn dringend verbessern?

Halletz: Wichtig wäre, endlich zu standardisierten und damit auch echten beschleunigten Verfahren zu kommen. Ein „One-klick-Verfahren“, also ein einfacher Einwanderungsprozess, bei der alle notwendigen Genehmigungen in einem Schritt beantragt werden können, wäre so sinnvoll. Nur einmal den Antrag stellen und die erforderlichen Nachweise hochladen mit eingebautem Prüfmechanismus, ob auch alle Unterlagen vollständig sind, und am besten noch online die Gebühr dafür überweisen. Der Bearbeitungsstand wäre jederzeit abrufbar und damit auch transparent, welche Behörde wie lange braucht. Dadurch könnten die aufwendigen Nachfragen zum aktuellen Stand der Bearbeitung wegfallen. Wird dann noch künstliche Intelligenz zur Prüfung der Unterlagen eingesetzt, wären die langen Verfahren deutlich verkürzt und die fehlenden Personalressourcen in den Behörden könnten damit ausgeglichen werden. Das wäre eine echte Erleichterung für die Menschen, die wir dringend für den deutschen Arbeitsmarkt benötigen.

Insbesondere für die Pflege wäre mehr Mitspracherecht des Arbeitgebers sinnvoll, so wie sie für nicht-reglementierte Berufe seit 2024 gilt. Da entscheidet nämlich der Arbeitgeber, wer qualifiziert genug ist, um für die ausgeschriebene Position eingestellt zu werden. Damit fallen die langwierigen Anerkennungsprozesse zur beruflichen Qualifikation weg. Auch ein Arbeitgeberwechsel oder der Wechsel innerhalb einer Unternehmensgruppe zu einer anderen Betriebsstätte sind oft mit erneuter Visumbeantragung und/oder längeren Wegen über die Meldung bei der Ausländerbehörde verbunden. Ein unkomplizierter Eintrag einer neuen Betriebsstätte sollte möglich werden, ohne gleich eine neue Aufenthaltserlaubnis beantragen zu müssen. Des Weiteren muss ein erteilter Bescheid bundesweit Gültigkeit besitzen. Aktuell gilt bspw. ein erteilter Anerkennungsbescheid nur für das jeweilige Bundesland. Das ist eine große Hürde und schränkt auch das ausländische Personal in der Arbeitnehmerfreizügigkeit ein. Insbesondere Arbeitgeber, die bundesweit tätig sind, müssen oftmals erneut die berufliche Anerkennung beantragen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens zu einer Betriebsstätte ein anderes Bundesland wechselt.

Die letzte Bundesregierung hat ja das Fachkräfteeinwanderungsgesetz reformiert – hat diese Reform für die Pflegebranche denn gar nichts an Erleichterungen gebracht?

Halletz: Mit der Weiterentwicklung gab es richtige Ansätze, wie die Ausweitung

der Westbalkan-Regelung, die Erleichterungen zum Familiennachzug und die Erweiterung zur Zuwanderung für Pflegehilfskräfte aus Drittstaaten, aber es konnten noch nicht alle Hürden beseitigt werden, die den Zuwanderungsstau in der Praxis verursachen. Stattdessen hat der Gesetzgeber eher einen Rückschritt gemacht, denn wenn Menschen aus Drittstaaten einwandern, um in der Pflegehilfe oder als Pflegeassistenz zu arbeiten, können sie nicht das beschleunigte Verfahren wählen, weil sie nicht als Fachpersonal gelten. Wie soll man das einwanderungswilligen Menschen erklären? Das sie Menschen zweiter Klasse sind? Da brauchen wir uns nicht wundern, wenn andere Länder attraktiver sind.

Deutschland steht bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland in Konkurrenz mit anderen Ländern, die es mitunter besser machen und als attraktivere Einwanderungsländer gelten. Droht der Bundesrepublik hier ein nachhaltiger Imageschaden?

Halletz: Ein modernes Einwanderungsland braucht moderne Behörden. Dazu gehört ein einfacher Einwanderungsprozess. Die langwierigen Verfahren, der enorme bürokratische Aufwand und die hohen sprachlichen Anforderungen tragen dazu bei, dass Deutschland als Wunscharbeitsort nicht gerade an erster Stelle steht. Bis man tatsächlich als anerkannte Pflegefachperson in Deutschland arbeiten darf, braucht man einen langen Atem. Und dabei bleibt es nicht, denn die Aufenthaltstitel werden oftmals nicht für mindestens 12 Monate vergeben, sondern manchmal auch nur für vier oder sechs Monate. Das bedeutet, dass die Person mit ausländischem Pass ein Dauerticket zur Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung ziehen kann. Jede Neuausstellung ist nicht nur mit Wartezeit und Bangen verbunden, sondern auch mit hohen Kosten. Zudem erfahren die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht selten Rassismus, der ihnen von der Behördenseite, aber auch zunehmend bei der Arbeit entgegengebracht wird. Zudem wird ihnen immer wieder erklärt, weshalb sie nicht schon bei der Einwanderung qualifiziert genug sind, um als vollwertige Fachkraft bei uns arbeiten zu können, obwohl sie oftmals ein Studium abgeschlossen haben und auch Berufserfahrung mitbringen. Anstelle dankbar für die hohe Lern- und Anpassungsbereitschaft der ausländischen Mitarbeitenden zu sein, erschwert man ihnen dann noch den Aufenthalt. Das verursacht meiner Meinung nach den Imageschaden und führt dazu, dass die oft hochqualifizierten Menschen andere Länder bevorzugen.

Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang den Aufstieg rechtspopulistischer Parteien und Strömungen, die Zuwanderung generell eher als Übel beschreiben und behaupten, das Problem ließe sich vorwiegend mit inländischen

Arbeitskräften lösen?

Halletz: Wir haben schon heute vielfach nicht die gesetzlich geforderte Anzahl an qualifiziertem Personal, um Pflegeleistungen in vollem Umfang erbringen zu können. Das äußert sich in langen Wartelisten für die Aufnahme in einer stationären Pflegeeinrichtungen oder auch für die Versorgung in den eigenen vier Wänden. Trotz jährlichen Ausbildungsrekorden werden wir nicht die Lücke füllen können, die die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterlassen, wenn sie demnächst in Rente gehen. Und auch nicht jeder Mensch ist dafür geeignet, in einem der Pflegeberufe arbeiten zu können. Pflegen kann nicht jeder. Deshalb nimmt die Zahl der Beschäftigten ohne deutschen Pass seit 10 Jahren kontinuierlich zu. Mittlerweile kommt jede sechste beschäftigte Person in der Pflege aus dem Ausland. Erst im letzten Jahr veröffentlichte das IAB, dass das Beschäftigungswachstum der neu eingestellten Personen in den letzten zwei Jahren in der Pflege ausschließlich durch den Zuzug aus dem Ausland erreicht werden konnte. Wir werden immer mehr ältere Menschen haben, die sehr wahrscheinlich auch Pflege und Betreuung bedürfen werden, aber immer weniger erwerbstätige Deutsche, die das erbringen können. Die Menschen wurden schlichtweg nicht geboren, um die Lücke der Babyboomer füllen zu können. Spätestens wenn man persönlich damit konfrontiert wird, für seine Mutter oder den Vater Pflege zu benötigen, wird man nicht mehr nach dem Pass fragen. Es stellt sich künftig nicht die Frage, wer die Pflege erbringen kann, sondern ob es überhaupt noch pflegerische Versorgung in Wohnortnähe geben wird.

Welche Stimmungslage nehmen Sie bei den Arbeitgebern in der Pflege bezüglich des Themas Zuwanderung und Anwerbung derzeit wahr? Herrscht mittlerweile eher Zermürbung ob der Bürokratie und der hohen Kosten vor – oder nimmt das Thema in der Praxis trotz aller Hürden dennoch an Fahrt auf?

Halletz: Deutschland braucht dringend mehr Migration in den Arbeitsmarkt, das hat auch die Bertelsmann Studie Ende 2024 gezeigt. Deshalb sind Altenpflegeunternehmen seit vielen Jahren aktiv, um Personal aus dem Ausland anzuwerben. Die steigende Zahl der Beschäftigten ohne deutschen Pass in der Pflege zeigt, dass Unternehmen viel Geld und Zeit investieren, um ihre freien Stellen füllen zu können und sich vielfach engagieren, um die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut zu integrieren und ihnen eine dauerhafte Perspektive in Deutschland zu bieten. Ohne die zugewanderten Menschen müssten noch mehr Betten leer bleiben, die Wartelisten würden schneller länger oder noch mehr Schließungen in der ambulanten Pflege wären zu verzeichnen. Dennoch fühlen sich die Unternehmen oftmals allein gelassen mit den Behörden und insbesondere auch bei der Integration. Was die Arbeitgeber und vor allem

die zuwanderungswilligen Personen aus dem Ausland dringend benötigen, sind keine weiteren staatlichen Anwerbeprogramme, sondern standardisierte Prozesse und verbindliche Fristen.

Wie kann die BAGAP Pflege-Unternehmen beim Thema Anwerbung und Beschäftigung internationaler Pflegekräfte konkret unterstützen? Und wo sehen Sie Ihrerseits den größten Unterstützungsbedarf, die meisten Anfragen?

Halletz: Aktuell beraten wir die Mitglieder am meisten in individuellen Fällen, z.B. wenn es Schwierigkeiten bei einer Behörde in Deutschland gibt oder bei der Visa-Erteilung im Ausland. Unsere Kontakte in die Bundes- und Landesministerien helfen entscheidend dabei, oft sehr schnell eine gemeinsame Lösung zu finden oder Auskünfte einzuholen, die das einzelne Unternehmen so nicht erhalten konnte. Als Experten werden wir häufig eingeladen, auch an Forschungsvorhaben teilzunehmen. Zudem sitzen wir in verschiedenen Gremien und sind im regelmäßigen Austausch mit den zuständigen Behörden, um aus der Praxis zu berichten und Vorschläge zur Verbesserung einzubringen. Wir engagieren uns zudem im Beirat des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) für die Weiterentwicklung des Gütesiegels zur fairen Vermittlung und bringen unsere Expertise bei der Entwicklung von Projekten zur Integration ein. Zudem haben wir bereits im Jahr 2021 mit dem Goethe Institut eine Kooperationsvereinbarung für eine vernetzte Deutschsprachausbildung im In- und Ausland geschlossen. Damit bündeln wir mit dem Arbeitgeberverband Pflege e.V., der Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte (BAGAP), und dem Goethe Institut unsere Kräfte, um die ausländischen Beschäftigten optimal sprachlich und interkulturell für ihre qualifizierten Tätigkeiten in Deutschland vorzubereiten.

INFO und weitere Informationen:

Isabell Halletz ist Geschäftsführerin des [Arbeitgeberverband Pflege](#) und Mitbegründerin der [Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte \(BAGAP\)](#). Die BAGAP setzt sich für „einheitliche, transparente und zukunftsfähige Regelungen für die Zuwanderung und Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte in Deutschland“ ein und berät ihre Mitglieder zu Themen der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte.