

Anmerkungen des Deutschen Pflegerates e. V. (DPR) im Rahmen der Workshop-Reihe zur Optimierung der Gewinnung und Anerkennung von internationalen Pflegefachpersonen

Der Deutsche Pflegerat (DPR) vertritt als Dachverband der bedeutendsten Berufsverbände des deutschen Pflege- und Hebammenwesens die Positionen der Pflegeorganisationen und ist primärer Ansprechpartner für die Politik. Der DPR bedankt sich für die Möglichkeit, in Vorbereitung auf den Workshop-Reihe zur Optimierung der Gewinnung und Anerkennung von internationalen Pflegefachpersonen Rückmeldungen geben zu können.

Der Weltbund der Pflegefachpersonen (International Council of Nurses, ICN) hat kürzlich vor einem "besorgniserregenden Trend" bei der internationalen Rekrutierung von Pflegepersonal gewarnt. Dabei geht es um zunehmend unethische Anwerbepraktiken. Es geht aber auch um eine schlechter werdende Datenlage, was die Beurteilung der Rekrutierungsprozesse erschwert, die Stärkung des Kodex behindert, wie auch die Bemühungen, eine nachhaltige und faire Anwerbungspraxis in Gesundheitssystemen weltweit voranzutreiben. Bisher haben nur 77 Länder die entsprechenden Daten geliefert [Reporting Round Global Code for the Recruitment of International Health Personnel.pdf \(icn.ch\)](#).

Der ICN spricht inzwischen davon, dass die weltweite Migration von Pflegepersonal aktuell ein Krisenniveau erreicht hat. Pflegende aus Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen werden zunehmend von Ländern mit hohem Einkommen abgeworben, was die Gesundheitsversorgung in den Herkunftsländern der angeworbenen Pflegenden zunehmend schwächt. Daher formuliert der ICN u.a. die Forderung, dass Länder mit hohem Einkommen zusagen, dass dem Aufbau von autarken Arbeitskräften im Pflegebereich Vorrang eingeräumt wird und Probleme der Mitarbeiterbindung angegangen werden.

In Deutschland können internationale Pflegefachpersonen einen Beitrag dazu leisten, den Pflegepersonal-mangel im Gesundheitswesen zu mildern. Durch die zunehmenden Initiativen zur Rekrutierung internationaler Pflegenden, sind vermehrt Agenturen am Markt, die Pflegenden nicht seriös auf die Situation der Pflege in Deutschland vorbereiten. Mehr Verbindlichkeit bei der Anwendung des Gütesiegels des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) könnte zu einer ethisch vertretbaren Anwerbung und mehr Transparenz im Vermittlungsprozess beitragen <https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/>.

Pflegefachpersonen aus dem Ausland verfügen oft über eine akademische Berufsausbildung, die sie zur Ausübung von mehr Kompetenzen befähigt als Pflegefachpersonen aus Deutschland. Sie verfügen in der Regel über einen Bachelorabschluss und erleben in Deutschland, dass ihnen im Rahmen des langen Anerkennungsverfahrens ihre Kompetenzen abgesprochen werden. Sie arbeiten teilweise über Jahre als Hilfskräfte im Bereich der „Grundpflege“ und Hauswirtschaft mit der Begründung, dass Teile ihrer Ausbildung fehlen (zumeist die „Grundpflege“, da die „Behandlungspflege“ in den Herkunftsländern auf höherem Niveau gelehrt wird als in Deutschland) und nach Auffassung der Anerkennungsbehörden daher „wesentliche Unterschiede“ zur deutschen Ausbildung vorliegen.

Die Etablierung eines durchlässigen berufsbildenden Pflegebildungssystems wie das BAPID, Bildungsarchitektur der Pflege in Deutschland, würde durch seine internationale Anschlussfähigkeit auch den Anerkennungsprozess erheblich erleichtern https://deutscher-pflegerat.de/download/bapid_i_onepager_final.pdf.

Auch die bestehenden Arbeitsbedingungen im Pflegebereich, wie die hohe Arbeitsverdichtung, geringe Handlungsautonomie und begrenzte Karrieremöglichkeiten, können internationale Pflegefachpersonen davon abhalten, in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Daher müssen vor allem die Attraktivität der Pflegeberufe für alle Pflegefachpersonen in Deutschland gesteigert werden. Zudem sind internationale Pflegenden durch den zunehmenden Rassismus verunsichert. Wir hören, dass einige bereits darüber nachdenken, Deutschland deshalb zu verlassen.

Die Anerkennungsverfahren der Berufsabschlüsse internationaler Pflegefachpersonen durch die zuständigen Stellen in den Bundesländern sind immer noch eine enorme Hürde. Durch die neuen Regelungen im Pflegestudiumstärkungsgesetz von Ende 2023 wurden die Anerkennungsverfahren nicht durchgreifend vereinfacht oder beschleunigt. Die Hürden sind strukturell durch den verstärkten Personalmangel in den Anerkennungsbehörden, die unzureichende bis fehlende Digitalisierung und die föderale Struktur in Deutschland bedingt. Auch die neue Möglichkeit eines Verzichts auf eine ausführliche Prüfung der Gleichwertigkeit nach § 40 Abs. 3a PflBG kann keine wesentliche Beschleunigung erzielen, weil es an Schul- und Lehrkapazitäten in den Pflegeschulen zur Vorbereitung und Abnahme der Kenntnisprüfung zum Nachweis des gleichwertigen Kenntnisstandes fehlt.

Die langwierigen und kostenintensiven Anerkennungsverfahren wirken sich einerseits hinderlich auf die gewünschte und benötigte Zuwanderung von internationalen Pflegefachpersonen aus und sind andererseits abschreckend für diese Personen, die in ihren Heimatländern eine oft sehr gute und z.T. akademische Pflegeausbildung durchlaufen haben und weltweit respektiert und anerkannt sind.

Deutschland kann sich diese restriktive Haltung und überzogenen Hürden in der aktuellen Versorgungskrise in der Pflege mit zunehmend wegbrechenden Versorgungsstrukturen und anstehenden Verrentungswellen beim Pflegepersonal nicht leisten, wenn ein Zusammenbruch der Versorgung abgewendet werden soll.

Schließlich sei hier auch auf einige der unzähligen Alltagsprobleme von internationalen Pflegenden hingewiesen, die zu erheblichem Stress und Angst führen, das Ankommen in Deutschland erschweren und die körperliche und mentale Gesundheit gefährden. So ist es nicht möglich einen Handyvertrag abzuschließen, wenn man nur über ein Visum verfügt, was die so wichtige Kommunikation mit Angehörigen enorm erschwert. Da die Rekrutierung mit hohen Kosten verbunden ist, kommen internationale Pflegenden oft verschuldet in Deutschland an. Ein Kredit ist aber ohne unbefristeten Aufenthaltstitel nicht zu bekommen. Aufgrund der Sprachschwierigkeiten ist es für diese Personen sehr schwer, beispielsweise einen telefonischen Termin bei einem Arzt/einer Ärztin auszumachen. Bei Vertragsabschlüssen (Handy, Mietvertrag) werden sie oft benachteiligt. Hier gibt es viel zu tun, um ein gelingendes Ankommen in Deutschland zu erleichtern.

Die vorliegenden Rückmeldungen basieren auf Erfahrungen und Einschätzungen von internationalen Pflegefachpersonen, Expert:innen und Praktiker:innen im Rahmen des Anerkennungsprozesses. Sie gliedern sich in zwei Teile:

Im ersten Teil werden Problembeschreibungen und Lösungsansätze zu den Themen Visa-Beantragung, Arbeits- und Aufenthaltsrecht, Anerkennungsprozesse und Anpassungsmaßnahmen wie auch Integration internationaler Pflegefachpersonen zusammengetragen.

Im zweiten Teil folgen Überlegungen zu einem Systemumbau für einen transparenten, zügigen und kostengünstigeren Anerkennungsprozess internationaler Pflegefachpersonen.

Die Rückmeldungen stammen aus verschiedenen Bundesländern. Aufgrund unterschiedlicher Regelungen in den Ländern, sind Problembeschreibungen ggf. nur für einzelne Bundesländer zutreffend.

Zusammenfassung

Zur Optimierung der Gewinnung und Anerkennung von internationalen Pflegefachpersonen sind folgende Maßnahmen hilfreich:

- Bundeseinheitliche Regelungen beim Anerkennungsprozess
- Teilanerkennung von internationalen, akademischen Abschlüssen
- Digitalisierung des Anerkennungsprozesses: Online abrufbare, transparente Anforderungen und Voraussetzungen, inkl. Übersetzungsprogramm, Bereitstellung spezifischer Lerninhalte (Rechtskunde, Dokumentation), die Möglichkeit, Dokumente digital einzureichen, automatisierte Rückmeldungen zum Bearbeitungsstand, Kommunikation über E-Mail, digitale Erfassung von Prüfungsergebnissen
- Einrichtung einiger spezialisierter Prüfungszentren
- Erteilung einer aufenthaltsrechtlichen Übergangsregelung, die beim Vorliegen einer gültigen, ausländischen Berufsurkunde die Beschäftigung als Pflegefachperson automatisch und befristet bis zur Beendigung des Anerkennungsprozesses und abschließender Bearbeitung des Antrags auf Umschreibung des Aufenthaltstitels vorsieht
- Bei weiterhin unterschiedlichen Regelungen in den Bundesländern, Anerkennung der Bescheide eines Bundeslands in einem anderen
- Bereitstellung einer Finanzierung für eine umfassende Integration inkl. Sprachförderung und Beratung von internationalen Pflegefachpersonen.

1. Teil: Visa-Beantragung, Arbeits- und Aufenthaltsrecht, Anerkennungsprozesse und Anpassungsmaßnahmen und Integration internationaler Pflegefachpersonen

Visa-Beantragung, Arbeits- und Aufenthaltsrecht

Visa

Problembeschreibung

- Aus einigen deutschen Botschaften in Drittstaaten hören wir, dass im Rahmen der Visumsbeantragung keine zeitnahen Interview-Termine zur Verfügung gestellt werden. Die Interessent:innen müssen oft Monate auf einen Termin warten bzw. sich immer wieder in die digitalen Terminkalender einloggen, was in einigen Drittstaaten technisch und organisatorisch schwierig ist.
- Ohne beschleunigtes Verfahren sind z.T. keine Visatermine zu bekommen. In der Konsequenz sind Einreisetermine und Ausbildungsbeginn nicht planbar, die entsprechenden Kurse können nicht stattfinden.
- Die Öffnungszeiten der Botschaften sind nicht immer „bürger:innenfreundlich“ (aus Mexiko hören wir z.B., dass die Botschaft im Dezember und Januar wegen Weihnachten geschlossen war. Vor und nach Feiertagen sind Botschaften auch nicht immer erreichbar).
- Wir hören auch, dass in einigen Drittstaaten Termine „gekauft“ werden können, was die finanziellen Möglichkeiten von Interessent:innen oft übersteigt.

- Die Anforderungen zur Erteilung eines Visums können sich ändern, was nicht immer kommuniziert wird. Ggf. müssen dann Unterlagen nachgereicht werden und das Verfahren verzögert sich.
- Die Gültigkeitsdauer von Visa sind sehr unterschiedlich (3 Monate bis 1 Jahr) und oft nicht ausreichend, um den Anerkennungsprozess zu durchlaufen und die Sprachförderung zu absolvieren.
- Lange Bearbeitungszeiten des Visums bzw. kurze Gültigkeit erschweren auch das Einlösen von Bildungsgutscheinen.
- Die Bearbeitung von Visa dauert mancherorts mehr als ein Jahr (Tunesien, 1,5 Jahre).
- Die individuelle (nicht über Agenturen initiierte) Visabeantragung gestaltet sich schwierig: Ablehnungen aus formellen Gründen werden nicht weiter begründet und sind für die Antragstellenden ohne Hilfestellung nicht nachvollziehbar.
- Die Anerkennung von Schulzeugnissen in den Bundesländern unterscheidet sich.

Aufenthaltstitel

Problembeschreibung

- Bei den Ausländerämtern werden Termine zur Beantragung eines Aufenthaltstitels trotz monatelangem Vorlauf regelhaft erst nach Ablauf des Visums vergeben.
- Auch sind Termine für die Verlängerung eines ablaufenden Aufenthaltstitels oft monatelang nicht zu bekommen. Aus Berlin wurde bekannt, dass solche Termine beim Landesamt für Einwanderung von unseriösen Vermittlern verkauft werden. Aufgrund der Not greifen einige Personen zu diesem Mittel.
- Zum Bearbeitungsstand des Antrags auf Verlängerung des Aufenthaltstitels erfolgen weder Informationen noch Rückmeldungen von dem bearbeitenden Amt (NRW).
- Oft erfolgt keine Rückmeldung von Konsulaten und Ausländerämtern zu Sachstandsanfragen.
- Eine Fiktionsbescheinigung zur Verlängerung eines Aufenthaltstitels und der Arbeitserlaubnis ist mit erheblichen bürokratischen Hürden verbunden, die von internationalen Pflegefachpersonen ohne Hilfe kaum zu bewältigen sind.
- Die Bearbeitung des elektronischen Aufenthaltstitels (eAT) dauert monatelang und ist nach der Erteilung häufig nur noch kurze Zeit gültig.
- Um den elektronischen Aufenthaltstitel eAT zu beantragen, sind zahlreiche Dokumente erforderlich (z.B. Gehaltsabrechnung, Versicherung zur Beschäftigung bei vorliegendem Arbeitsvertrag etc.).
- Die Termine für den Aufenthaltstitel und die Arbeitserlaubnis sind nicht aufeinander abgestimmt.
- Auch Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis sind nicht aufeinander abgestimmt.
- Arbeitsverträge und Erklärungen zum Beschäftigungsverhältnis (EZB) müssen bei den Terminen in der Botschaft im Original vorgelegt werden. Entsprechend müssen sie aus Deutschland per Post in die entsprechenden Länder geschickt werden, was teuer ist und das Verfahren verzögert.
- Es gibt Anerkennungsstellen, die nur Farbkopien der Unterlagen akzeptieren, damit das Logo der ausbildenden Institution (Universität) farbig ist (Bayern).

Lösungsansatz

- Eine/n Ansprechpartner:in und/oder transparent kommunizierte Informationen würden helfen, die komplexen Prozesse erfolgreich zu durchlaufen.
- Eine Übereinstimmung bei der Dauer des Aufenthaltstitels mit dem befristeten Arbeitsvertrag bis zur abgeschlossenen Anerkennung würde den immensen bürokratischen Aufwand für viele Beteiligte verringern.

- Eine Auflistung der erforderlichen Unterlagen zur Beantragung eines elektronischen Aufenthaltstitel (eAT) würde zeitraubende Nachforderungen überflüssig machen.
- Wenn schwarz-weiß Kopien der erforderlichen Unterlagen in den Botschaften akzeptiert würden, würde dies die Verfahren vereinfachen und beschleunigen.
- Während der Anpassungsmaßnahmen sollten die Verlängerungen der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis über Fiktionsbescheinigungen erfolgen, da diese kostengünstiger für die internationalen Pflegefachpersonen sind gegenüber einem Visum.
- Weitere Möglichkeiten das Verfahrens zu beschleunigen:
 - Mehr Personal oder technische Möglichkeiten der Bearbeitung
 - Die Möglichkeit, die deutsche Berufsurkunde bereits im Ausland zu beantragen und dort zu erhalten
 - Ergänzung der Aufenthaltstitel um die erforderliche Qualifizierung, damit eine Beschäftigung als Pflegefachkraft möglich ist, sobald die Qualifizierung abgeschlossen ist (z.B. wenn die deutsche Berufsurkunde vorliegt)

Regelungslücken

- Regelungslücke für Fachkräfte mit Vollanerkennung: Die Einreise zur Qualifizierung gemäß §16d AufenthG ist nicht möglich, wenn kein formeller Qualifizierungsbedarf besteht.
- Die Beschäftigung als Pflegefachkraft gemäß §18a AufenthG ist nicht möglich, wenn keine deutsche Urkunde vorliegt. In NRW kann die Urkunde erst nach der Einreise beantragt werden, was zwei bis drei Monate dauert.
- Regelungslücken beim Übergang vom Abschluss der Qualifizierung zur Beschäftigung als Pflegefachkraft: Wenn die Qualifizierung abgeschlossen ist, sollte die Beschäftigung als Pflegefachkraft erfolgen. Dies ist zu diesem Zeitpunkt aber nicht möglich, weil der Aufenthaltstitel als Pflegefachkraft fehlt. Diesen zu beantragen dauert mehrere Monate.

Lösungsansatz

- Hilfreich wären bundeseinheitliche Regelungen, insbesondere zu § 16d AufenthG. Bei der Einführung neuer Gesetze wäre darauf zu achten, dass die bisherigen Gesetze durch die neuen ersetzt werden. Es entstehen sonst parallele Strukturen, die den Prozess unnötig erschweren.

Sprache

Problembeschreibung

- Der Spracherwerb stellt eine große Barriere dar, die von internationalen Pflegenden oft unterschätzt wird. Die Personen glauben, dass sie mit B1 in Deutschland arbeiten können. Die Kommunikation mit Patient:innen und Kolleg:innen ist jedoch unerlässlich, gewährleistet die Patient:innensicherheit und reibungslose Arbeitsabläufe in den Einrichtungen. Mangelnde Sprachkenntnisse führen oft zu geringer Akzeptanz bei den verschiedenen Berufsgruppen und beeinträchtigen die Darstellung der Fachkenntnisse. Sie sind zudem der häufigste Grund, weshalb Prüfungen nicht bestanden werden.
- Das Angebot an Sprachkursen ist oft nicht ausreichend.
- Die Regelungen zur Fachsprachenprüfung sind bundesweit nicht einheitlich.
- Es gibt keine Finanzierung für fachbezogene Sprachkurse für Pflegende im Anerkennungsverfahren (nur für Pflegende in der Ausbildung).

- Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz führt zu der Erwartung, dass die sprachlichen Anforderungen auch für die Pflege bei A2 liegen.
- Vorbereitende Kurse zum Erlernen der deutschen Sprache im Herkunftsland, die z.B. am Goethe-Institut angeboten werden, kosten monatlich ca. 300 Euro, die von den Interessent:innen oft nicht finanziert werden können.
- Das Erlernen der Sprache im Herkunftsland, würde den Anerkennungsprozess beschleunigen und den internationalen Pflegenden helfen, besser in Deutschland zurecht zu kommen.

Lösungsansatz

- Der Erwerb der fachlichen Sprachkompetenz sollte mehr im Vordergrund stehen. Für das allgemeine Sprachniveau ist bei Einreise B1 nachzuweisen. Während der Vorbereitung zur Kenntnisprüfung muss parallel Sprachunterricht in beiden Bereichen Fach- und Allgemeinsprache erfolgen. Ein B2 Zertifikat muss bei erfolgreichem Abschluss der Kenntnisprüfung vorliegen.
- Notwendig sind Sprachkurse, die über das B2-Zertifikat hinausgehen. Darauf aufbauend sind Kurse zum Erwerb der Pflegefachsprache erforderlich.
- Die Begleitung der sprachlichen Entwicklung während der ersten 24 Monate, bspw. im Rahmen der Anerkennung, ist notwendig.
- Nach erfolgter Anerkennung sind Bildungsangebote und weitere Sprachangebote vor geplanten Fach- und Weiterbildungen zu initiieren. Hier könnten Sprachexperten in den Einrichtungen etabliert werden, die sowohl für die Konzepte als auch für die Beratung aller Beteiligten zur Verfügung stehen.
- Die Einrichtung von Sprachpatensystemen in den Einrichtungen kann Sprachhürden senken. Hier sind die Einrichtungen finanziell zu unterstützen.
- Die Schaffung von niedrigschwelligen Begegnungs- und Gesprächsmöglichkeiten sowohl inner- als auch außerhalb der Einrichtung ist ein weiterer Baustein zum Erwerb der Sprachkompetenz durch bspw. Herstellung von Kontakten zu Privatpersonen, Vereinen, Kirchen und Sprachschulen. So werden kulturelle und sportliche Angebote wohnortnah nähergebracht.
- Die Förderung der Sensibilität und interkulturelle Kompetenz der Stammebelegschaft ist notwendig und hilfreich.
- Sprachkurse sollten kostenfrei angeboten werden.

Arbeitserlaubnis

Problembeschreibung

- Die Arbeitserlaubnis muss von den internationalen Pflegefachpersonen beantragt werden. Die Bearbeitung dauert oft mehrere Monate, was zu „schwebenden Arbeitsverträgen“ und ggf. zwischenzeitiger Arbeitslosigkeit führt. Die Arbeitserlaubnis wird nur für einen Arbeitgeber ausgestellt und muss bei einem Arbeitgeberwechsel erneut beantragt werden. Dieser Umstand führt dazu, dass internationale Pflegefachpersonen ihren Arbeitsplatz nicht wechseln, und u.U. Bedingungen erdulden, die sie eigentlich ablehnen. Durch diese Regelung verzögert sich auch der Wechsel eines Arbeitgebers aufgrund einer Insolvenz.

Lösungsansatz

- Eine Lösung wäre, die Arbeitserlaubnis an die berufliche Anerkennung zu knüpfen.

Bundesagentur für Arbeit

Problembeschreibung

- Ansprechpartner:innen sind schwer zu erreichen, um kurzfristige, zeitlich dringende Angelegenheiten zu besprechen.

Lösungsansatz

- Wünschenswert ist eine Verschlankung der erforderlichen Dokumente zur Vorlage bei der Bundesagentur für Arbeit, wenn keine Förderung in Anspruch genommen wird (Anforderung der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis und Zusatzblatt A, obwohl der Arbeitsvertrag vorliegt; Aufforderung, einen Anpassungsplan vorzulegen, obwohl keine Maßnahme bei einer Kenntnisprüfung vom KSV gefordert wird und die Einrichtung keine Förderung erhält).

Anerkennungsprozesse und Anpassungsmaßnahmen

„Kümmerer“ in den Einrichtungen

Problembeschreibung

- Der komplexe Anwerbungs-, Anerkennungs- und Integrationsprozess gelingt dann, wenn es in den Einrichtungen Ansprechpersonen gibt, die über die entsprechende Expertise verfügen und für diese Aufgaben die benötigten Zeitkontingente bekommen.

Lösungsansatz

- Für die Funktion des „Kümmerers“ wird eine Finanzierung benötigt, insbesondere für kleinere Einrichtungen.

Dauer und Komplexität der Anerkennungsverfahren durch die Länder

Problembeschreibung:

- Durch unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern, werden internationale Pflegefachpersonen in einem Bundesland nicht anerkannt, obwohl sie in einem anderen Bundesland die Anerkennung erhalten haben. In der Folge muss das Anerkennungsverfahren erneut durchlaufen werden. Auch gibt es Bundesländer mit besonders hohen Durchfallquoten, was sich herumspricht und zum „Tourismus“ zwischen den Ländern führen kann.
- In den einzelnen Bundesländern sind unterschiedliche Stellen für die Beantragung der Berufsanerkennung zuständig. Die einzureichenden Unterlagen müssen vollständig sein und sind in deutscher Sprache (erstellt von einem öffentlich bestellten Übersetzer) vorzulegen. Die Bearbeitungszeiten der Unterlagen bis zum Erhalt der Defizitbescheide sind sehr lang, denn erst dann kann die Vorabzustimmung bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Erst danach ist es möglich, das Visum zu beantragen und der Ausreise- bzw. Einreiseprozess kann starten. Insgesamt muss ein hoher bürokratischer Aufwand beim Einreichen betrieben werden (beispielsweise werden Führungszeugnisse aus den Heimatländern erneut angefordert, obwohl diese bei Einreise aktuell vorlagen und die internationalen Pflegefachpersonen nachweislich im Anerkennungsverfahren nicht mehr im Heimatland waren). Nach dem Anerkennungsprozess kommt es weiterhin zu Wartezeiten von bis zu drei Monaten, bis der positive Bescheid erteilt wird. In Nordrhein-Westfalen ist hierfür die Bezirksregierung Münster zuständig und für die Ausstellung der Urkunde die Bezirksregierung Düsseldorf.
- Es gibt keine Regelungen für die Finanzierung der Berufsfachschulen für die Anpassungsmaßnahmen.

Lösungsansatz:

- Komplexität und Dauer des Anerkennungsverfahrens müssen reduziert werden.
- Diplome sind oft in englischer Sprache ausgefertigt. Diese sollten akzeptiert und können in Deutschland übersetzt werden, da die Übersetzungen aus dem jeweiligen Heimatland hier ohnehin nicht akzeptiert werden.
- Bei den erforderlichen Dokumenten sollte der bisherige Umfang angepasst werden. Benötigt werden: Diplom oder Prüfungszeugnis, zusätzliche Zertifikate, Lebenslauf inkl. Übersicht der bisherigen Arbeitgeber und Einsatzorte, Personalausweis oder Pass.
- Internationale Pflegefachpersonen benötigen nach ihrer Einreise Zeit, um „anzukommen“ bevor Anpassungsmaßnahmen stattfinden/ eingeleitet werden können.
- Die Länder tragen die Verantwortung für den Sicherstellungsauftrag. Entsprechend müssen sie ein Interesse daran haben, die Anerkennung zügig zu bearbeiten. Wenn eine zeitnahe Bearbeitung nicht möglich ist, wäre zu prüfen
 - ob eine Vorab-Anerkennung für einige Länder möglich ist. Gefordert werden kann, dass bestimmte Nachweise in einer vorgegebenen Frist nachgereicht oder eidesstattliche Erklärungen zu bestimmten Sachverhalten abgegeben werden.
 - Kompetenzvermutung: Zu prüfen wäre, ob die Kompetenzvermutung für akademisch ausgebildete internationale Pflegefachpersonen möglich ist.

Prozess nach der Anpassungsqualifizierung / Kenntnisprüfung:

Problembeschreibung

- Es vergeht viel Zeit vom erfolgreichen Absolvieren der Prüfung bis zur tatsächlichen Erteilung der Arbeitserlaubnis als Pflegefachkraft (mitunter sechs bis acht Wochen).
- Ein konkreter Fall aus Berlin (Beispiel):
 - Kosovarische Mitarbeiterinnen absolvieren die Anpassungsqualifizierung, legen die Prüfung erfolgreich ab, bekommen aber keine Informationen, wie der Prozess weitergeht.
- Folgende Schritte müssen nun erfolgen, um eine Arbeitserlaubnis zu erhalten:
 - Das LAGeSo muss über die erfolgreich absolvierte Prüfung informiert werden: erfolgt dies ausschließlich von der Stelle, die die Prüfung abgenommen hat oder muss sich der/die Kandidat/in zusätzlich selbst melden?
 - Staatliche Anerkennung durch das LAGeSo: Was wird dazu benötigt? Eine Beschäftigung kann nur nach erworbenem Aufenthaltstitel erfolgen.
 - Die Umschreibung des Aufenthaltstitels ist ausschließlich möglich, wenn die Urkunde der staatlichen Anerkennung vorliegt.
 - Hilfreich wäre es bereits, wenn hierzu mindestens grundlegende Informationen über das Verfahren rechtzeitig bereitgestellt und leicht abrufbar wären.

Lösungsansatz

- Zielführender wäre es, wenn alle Schritte automatisiert ablaufen könnten:
 - Die Prüfungsteilnehmer/in (im Vorfeld, idealerweise bei der Anmeldung zur Prüfung) sollten darüber informiert werden, welche Unterlagen (ärztliches Attest etc.) nach Bestehen der Prüfung umgehend eingeholt werden müssen.
 - Automatische, zeitnahe Informationen an das LAGeSo über den Prüfungserfolg.
 - Zügige, automatische Vorladung der Person zu einem Termin für die Urkunde durch das LAGeSo.
 - Durch die Urkunde sollte sofort eine Tätigkeit als Fachkraft möglich sein.
 - Der Aufenthaltstitel muss nachrangig neu beantragt werden.
- Um die Verfahren bundeseinheitlich zu standardisieren, sollte die Kenntnisprüfung mit bundeseinheitlichen Vorgaben der Regelfall werden. Die Möglichkeit der

Prüfungswiederholung von bisher zwei Mal auf drei erweitert und eine Regelung zum endgültigen Nichtbestehen festgeschrieben werden.

- Für die praktischen Einsätze sollte ein genormter bundeseinheitlicher Stundenumfang in den Einsatzfeldern Krankenhaus und Langzeitpflege festgelegt werden, der einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreitet. Berufserfahrung sollte Berücksichtigung im Sinne eines gestaffelten Umfangs für den Praxiseinsatz finden.

Prüfung von Urkunden

Problembeschreibung

- Wir hören, dass Urkunden zur Anerkennung aus einem bestimmten Drittstaat auch dann geprüft werden, wenn eine Urkunde aus derselben Ausbildungsstätte bereits geprüft wurde.

Lösungsansatz

- Doppelte Prüfungen sind ggf. vermeidbar.

Defizitbescheid

Problembeschreibung

- Diese Wortwahl im Rahmen des Anerkennungsprozesses, die in einigen Bundesländern noch angewendet wird, ist ausgesprochen unglücklich, vermittelt sie doch den Eindruck, dass die im Ausland bereits erworbenen Kompetenzen nicht wertgeschätzt werden.
- Die Bearbeitung des Defizitbescheids dauert Monate, auch beim beschleunigten Verfahren.
- Ein Defizitbescheid aus einem Bundesland wird in einem anderen nicht unbedingt akzeptiert. Dann muss das Verfahren erneut beantragt werden.

Lösungsansatz

- Für eine Willkommenskultur mit dem Ziel internationale Pflegefachpersonen zu integrieren, müsste ein anderer Begriff für Defizitbescheid gefunden werden. In Berlin wird der Begriff „Feststellungsbescheid“ verwendet.

Digitalisierung

Problembeschreibung

- Fehlende digitale Prozesse bei der Anerkennung internationaler Berufsabschlüsse führen zu einem erheblichen Aufwand. Internationale Verfahren sind hierbei deutlich besser aufgestellt.

Lösungsansatz

- Mehr Digitalisierung (Checklisten, automatisierte Meldungen zum Stand des Verfahrens) bei den verschiedenen Prozessschritten würde helfen, die Verfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. Da Geflüchtete nicht immer an ihre Zeugnisse denken, aber ggf. über digitale Unterlagen verfügen (Ukrainer:innen), würde mehr Digitalisierung die Beschaffung benötigter Unterlagen erleichtern.
- Die länderübergreifende Zusammenarbeit muss verpflichtend und vollständig digitalisiert werden, damit nicht papiergestützte Unterlagen auf dem Postweg mit wochenlangen Verzögerungen und Unterlagenverlust hin und hergeschickt werden. Monatelange Wartezeiten führen oftmals zu Frustration, tiefer Enttäuschung oder Abbruch des Verfahrens bei schon ausgewählten internationalen Pflegefachpersonen mit Einstellungsversprechen des entsprechenden Arbeitgebers.

- Neue Technologien in der Datenverarbeitung durch den Einsatz von KI sind dringend erforderlich, um eine schnellere Bearbeitung in den Behörden zu erreichen, bei dem bekannten Personalproblem dort.

Verfügbarkeit von Anpassungslehrgängen

Problembeschreibung

- Es gibt zu wenig Angebote an Anpassungslehrgängen. Da die Pflegenden noch nicht mobil sind, erschweren lange Anfahrtswege den Anerkennungsprozess.

Praxiszeiten

Problembeschreibung

- Fehlende Praxiszeiten führen auch bei gut (akademisch) qualifizierten Pflegefachpersonen zu Defizitbescheiden.
- Der Mangel an Pflegepädagog:innen mit Masterqualifikation in den verschiedenen Praxisorten, führt zur Reduzierung der Praxiseinsätze und Verzögerungen bei der Anerkennung.

Lösungsansatz

- Fallorientierte Anleitungen ermöglichen die Überprüfung der pflegerischen Grundprinzipien und könnten den Nachweis der Praxiszeit ersetzen.

Probezeit

Problembeschreibung

- Wenn internationale Pflegenden aufgrund von Anpassungsmaßnahmen wenig in den Einrichtungen eingesetzt werden können, wird die Beurteilung ihrer Arbeit innerhalb der Probezeit erschwert

Lösungsansatz

- Ggf. könnte über eine Verlängerung der Probezeit nachgedacht werden.

Integration internationaler Pflegefachpersonen.

Die Integration internationaler Pflegefachpersonen geht weit über eine Willkommenskultur hinaus. Es gilt Integrationskonzepte zu entwickeln, die auf die jeweilige Einrichtung und das soziale Umfeld zugeschnitten sind. Ein gutes Onboarding wird ergänzt durch die Begleitung auch über den Anerkennungsprozess hinaus. In den Einrichtungen können interkulturelle Trainingsangebote für die Stammebelegschaft um teambildende Maßnahmen mit Pflegefachpersonen, die sich im Anerkennungsverfahren befinden, ergänzt werden.

Wechselseitiger Integrationsprozess

Problembeschreibung

- Integration ist ein wechselseitiger Prozess. Es gilt, nicht nur entsprechende Konzepte für die internationalen Pflegefachpersonen zu erstellen und umzusetzen (Sprachlernangebote, strukturierte Einarbeitung, definierter Arbeitsbereich, Unterstützungsangebote zum Anerkennungsverfahren, feste Ansprechpartner:innen, Thematisierung kultureller Unterschiede/Unterschiede beim Pflegeverständnis, Wohnungssucher, soziale Integration (Freizeitgestaltung, regelmäßige Treffen, Kontakte zu ortsansässigen Vereinen) etc.).

- Das pflegerische Stammpersonal wird durch die Anleitung und Integration internationaler Pflegenden über die bereits hohe Arbeitsbelastung hinaus stark beansprucht. Dieser Umstand kann zu Ermüdung und sinkenden Engagement für die Integration führen.

Lösungsansatz

- Entscheidend ist auch, in den Teams ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass nicht nur internationale Pflegefachpersonen lernen und investieren müssen, sondern auch die Stammebelegschaft. Dazu müssen Konzepte erstellt und umgesetzt werden. Ein Mentorenprogramm mit Praxisanleitung in den Einrichtungen und abgestimmtem Dienstplan könnte die Integration und Verbindungen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft fördern.
- Hilfreich wäre eine Form der Wertschätzung der Stammebelegschaft für ihr Engagement bei der Integration internationaler Pflegenden.
- Maßnahmen zur Etablierung einer Fehlerkultur würden nicht nur internationalen Pflegenden die Arbeit in Deutschland erleichtern.
- Das Projekt „Empowerment für Diversität“ der Charité stärkt Kompetenzen und Strukturen für Diversitätsgerechtigkeit und Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung
https://diversity.charite.de/diversity_projekte/empowerment_fuer_diversitaet/

Finanzierung von Integrationsprogrammen

Problembeschreibung

- Integrationsprogramme erfordern finanzielle Ressourcen (Qualifizierung, Bereitstellung der Mitarbeitenden), die nicht refinanziert werden. Dies stellt insbesondere kleinere Unternehmen vor große Herausforderungen.

Lösungsansatz

- Finanzielle Mittel müssen für die Erstellung und Umsetzung eines Integrationsprogramms bereitgestellt werden.

Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen

Problembeschreibung

- Bei der Integration internationaler Pflegefachpersonen in den Einrichtungen gibt es zahlreiche Herausforderungen. Sie haben u.a. damit zu tun, dass internationale Pflegefachpersonen eher demütig anstatt selbstbewusst auftreten und sich in vielen Alltagssituationen nicht auskennen. So kommt es dazu, dass sie wegen fehlerhaft ausgefüllten Formularen bei Behörden/Wohnungssuche mit ihrem Anliegen scheitern, wohingegen „Inländer:innen“ auf Klärung der Situation drängen. In Einrichtungen werden sie gern in die „unattraktiven“ Schichten eingeteilt, weil sie sich „nicht wehren“ und bei Bewerbungsgesprächen werden sie schlechte eingruppiert, ohne dass sie die Ungleichbehandlung durchschauen können.

Lösungsansatz

- Für Einrichtungen könnten beispielsweise ein Leitfaden hilfreich sein, der u.a. festschreibt, dass bei Bewerbungsgesprächen ein/e Mitarbeitervertreter:in anwesend ist, um faire und chancengleiche Arbeitsbedingungen und -verträge sicherzustellen.

Termine beim Einwohnermeldeamt

- Es dauert Monate, um einen Termin beim Einwohnermeldeamt zu bekommen, damit internationale Pflegende sich anmelden können. Ohne Meldebestätigung kann kein Konto eröffnet und kein Gehalt bezogen werden.
- Eine Kontoeröffnung kann nur mit einer Steuer-ID erfolgen. Die Steuer-ID wird beim Meldetermin mit beantragt, die Erteilung dauert ca. zwei Wochen.

Mangelnder Wohnraum/Infrastruktur/Familiennachzug

Problembeschreibung

- Es gibt zu wenig Wohnraum für internationale Pflegende, was auch eine Hürde bei der Visumsvergabe ist.
- Es mangelt an Kindergartenplätze und Arbeitsplätze für die Ehepartner:innen, was die Visavergabe im Rahmen des Familiennachzugs erschwert.
- Der Führerschein aus nicht-EU-Ländern ist nur sechs Monate gültig. Die Fahrerlaubnis in Deutschland zu erwerben, auch um in der ambulanten Pflege tätig zu sein, ist sehr teuer und kann oft nicht finanziert werden. Der öffentliche Nahverkehr passt oft nicht zu den Dienstzeiten des Schichtdienstes.
- Auch der Nachzug der Familie ist mit einem enormen bürokratischen Aufwand und monatelangen Wartezeiten verbunden.

Lösungsansatz

- Die Einrichtung von Beratungsstellen könnte internationalen Pflegenden und den Familienangehörigen helfen, in Deutschland mit den zahlreichen Anforderungen zurecht zu kommen.
- Die Schaffung und das Zurverfügungstellen von Wohnraum stellt einen wichtigen Baustein zur Integration dar. Überbetriebliche Kooperationen mit beispielsweise Wohnungsbaugesellschaften sind hilfreich. Aber auch der Aufbau von Netzwerken der rekrutierenden Einrichtungen bündeln schon vorhandene, individuelle Lösungen.
- Mietzuschüsse während des Anerkennungsverfahrens würden die Wohnungssuche erleichtern.

Konkurrenz um gut integrierte internationale Pflegefachpersonen

- Gut integrierte internationale Pflegefachpersonen werden immer wieder von Agenturen abgeworben.

2. Teil: Überlegungen zu einem Systemumbau für einen transparenten, zügigen und kostengünstigeren Anerkennungsprozess

Umbau des Anerkennungsprozesses internationaler Pflegefachpersonen

Hintergrund der angefragten Rückmeldungen ist das Bestreben des BMG, den Pflegeberuf attraktiver zu machen und die Gewinnung internationaler Pflegefachpersonen zu optimieren. Dabei ist der Anerkennungsprozess von internationalen Berufsabschlüssen ein wesentlicher Baustein. Wünschenswert für diesen Prozess ist ein bundeseinheitliches, transparentes Verfahren, das die gebotenen Kontrollen ermöglicht, Vertrauen schafft und schneller wie auch kostengünstiger funktioniert.

Dabei gilt es nicht nur die internationalen Pflegefachpersonen in den Blick zu nehmen, die sich als Geflüchtete in Deutschland eine Existenz aufbauen wollen, oder aufgrund ökonomischer Beweggründe nach Deutschland kommen, sondern auch diejenigen, die „ohne Not“ in Deutschland leben und arbeiten wollen. Diese Personen haben oft weniger Probleme mit Visum und Arbeitserlaubnis, scheitern aber oft an der Anerkennung ihrer z.T. akademischen

Ausbildung, was das Arbeiten in Deutschland unattraktiv macht, wodurch wertvolle Ressourcen verlorengehen.

Fachschulische und hochschulische Pflegeausbildung in Deutschland

Die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann findet in Deutschland nach Pflegeberufegesetz (PflBG) parallel im Sekundar- und Tertiärbereich statt. Der Berufsabschluss Pflegefachfrau / Pflegefachmann Bachelor of Science (B.Sc.) beruht auf den Anforderungen nach §5 und §37. Der B.Sc. Pflegewissenschaft ist kein Berufsabschluss, sondern ein Studienabschluss. Grundlage für die Berufszulassung ist die staatliche Prüfung nach PflBG. Beide, sehr unterschiedliche Abschlüsse münden bisher in die gleiche Berufspraxis. Es fehlt in Deutschland in der beruflichen Pflege eine ausdifferenzierte Tätigkeitsbeschreibung für die verschiedenen Qualifikationsniveaus (Pflegefachassistenz, Pflegefachfrau/Pflegefachmann sekundar, Pflegefachfrau/Pflegefachmann B.Sc., Pflegefachfrau/Pflegefachmann M.Sc.). Es fehlt die seit 2008 geplante Heilkundeausübung.

In der EU wird der Pflegeberuf als hochqualifizierter Beruf mit akademischem Abschluss eingestuft (EQR 6). Absolvent:innen mit B.Sc. und M.Sc. Pflegewissenschaftsabschlüssen aus aller Welt können einfacher in Pflegesysteme von EU Staaten einmünden, in denen der akademische Berufsabschluss Standard ist. Deutschland ist nach wie vor Schlusslicht in der EU hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen zum Beruf, dem Berufsabschluss, dem Tätigkeitsprofil und den Entscheidungsbefugnissen.

In Deutschland ist die Einmündung für akademisch qualifiziertes Pflegefachpersonal aus dem Ausland hinsichtlich Tätigkeitsprofil und Entscheidungsbefugnissen ein downgrading. Anerkennungsverfahren sollten das berücksichtigen.

In Deutschland dürfen Praktikant:innen, unqualifizierte Helfer:innen und auch Pflegefachpersonal aus dem Ausland ohne Anerkennung in die Pflege von Patient:innen eingebunden werden. In vielen EU Ländern ist der Einsatz von unqualifiziertem Personal aus Gründen der Patientensicherheit untersagt. Es ist zu prüfen, ob der Patientensicherheit in Deutschland nicht ein deutlich höherer Wert beigemessen werden sollte!

Teilanerkennung akademischer Berufsabschlüsse

Pflegefachpersonen aus Ländern, in denen staatlich geregelte qualifizierte B.Sc. Pflegewissenschaftsabschlüsse erworben werden und Lizenzierungsprüfungen stattfinden (z.B. alle EU Staaten mit Ausnahme von Deutschland, wie auch Philippinen, Japan, Thailand, USA, Australien, Großbritannien, Mexiko, Brasilien, Chile, Botswana etc.) sollten über bilaterale Abkommen Teilanerkennungen erhalten (komplette Theorie mit Ausnahme von Rechtskunde) und Teilanerkennung von Praxis. Es sollte ein beschleunigtes Anerkennungsverfahren für den praktischen Bereich angeboten werden, mit einem Mix aus Skills-Trainings und kurzen Praxiseinsätzen mit engmaschiger qualifizierter Praxisanleitung.

Praxiseinsätze ohne Anleitung und Skills-Trainings sind nachweislich nicht zielführend.

Die in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) Anlage 7 definierten Einsatzzeiten sollten nicht in voller Länge nachgewiesen werden müssen. Einsätze für die praktische Berufsqualifizierung können durch Skills-Trainings zeitlich stark reduziert werden.

In jedem Fall sollte das Prinzip der Exemplarizität angewendet werden. Werden im Anerkennungsverfahren einige komplexe Pflegesituationen kompetent bearbeitet, sind diese ausreichender Nachweis für eine Anerkennung.

Höherwertige Tätigkeiten (analog der heilkundlichen Tätigkeiten §63 3c SGB V etc.), die von Pflegefachpersonen im Ausland ausgeführt werden, sollten im Rahmen der Anerkennungsverfahren berücksichtigt und anerkannt werden.

Personen aus Drittstaaten mit Berufsabschlüssen im Sekundarbereich sollten auf Grundlage von Gutachten ebenfalls in Theorie und Praxis Teilanerkennungen erhalten. Es sollte ein beschleunigtes Anerkennungsverfahren für den praktischen Bereich angeboten werden, mit einem Mix aus Skills-Trainings und kurzen Praxiseinsätzen mit engmaschiger qualifizierter Praxisanleitung.

Digitalisierung, standardisierte Prüfungsverfahren und internationale Beispiele

Die Vorbereitung auf das Anerkennungsverfahren kann zu einem großen Teil online erfolgen. Technisch ist es zwischenzeitlich möglich, Pflichtlektüre in deutsche Sprache mit Übersetzungsprogrammen zu versehen, damit Personen im Ausland sich im Selbststudium in der Muttersprache und in Deutsch vorbereiten können. Mit medienpädagogisch qualifiziert aufbereiteten Materialien, lassen sich sowohl fachtheoretische als auch fachpraktische Kompetenzen fördern. Auch der Spracherwerb kann deutlich gefördert und beschleunigt werden.

Vorgeschlagen wird die Einrichtung von einigen spezialisierten Prüfungszentren in Deutschland und in einigen Herkunftsländern, in denen Personen modulare Prüfungen gemäß Bescheid ablegen können. So könnte im Herkunftsland schon ein Teil der Anerkennung erfolgen und nach Einreise nach Deutschland eine Restprüfung. Effiziente Prüfungszentren können sehr hohe Zahlen an Prüfungen abnehmen. Eine landesweite Standardisierung von Prüfungsverfahren wäre möglich und zielführend.

Wenn es möglich ist, in Manila mit einer Prüfung die gleichzeitige berufliche Anerkennung in den USA und Australien zu erwerben, müsste es auch möglich sein, dort auch eine Anerkennungsprüfung für Deutschland abzulegen!

Modellhaft kann der Overseas Aptitude Test General Nurse des Royal College of Surgeons, School of Nursing, Dublin, Irland an deutsche Anforderungen angepasst und in Deutschland erprobt werden.

Antragsteller:innen erhalten durch die Homepage Informationen über die Anforderungen und Literatur. Sie bereiten sich auf die Prüfung vor.

- Die Prüfung erfolgt bei Einreise, da eine praktische Pflege durch nicht lizenziertes Pflegefachpersonal in Irland aus Gründen der Patientensicherheit nicht erlaubt ist.
- Eine Einweisung in das Prüfungsverfahren, die Prüfungsorte, Geräte und die OSCE Prüfungen (strukturierte, standardisierte Prüfungen mit Simulatoren und Simulationspatienten) erfolgt vor der Prüfung.
- Am ersten Tag erfolgt die Theorieprüfung (anstatt mündlich am PC unter Aufsicht)
- Am zweiten Tag erfolgt eine OSCE Prüfung mit 14 Stationen.
- Die Auswertung erfolgt unmittelbar nach der Prüfung EDV-gestützt
- Am dritten Tag erfolgt die Meldung des Prüfungsergebnisses an die zuständige Behörde, die dann die Urkunde ausstellen kann
<https://www.rcsi.com/dublin/professional-cpd/nursing-and-midwifery/overseas-aptitude-test/overview>.

Es stellt sich die Frage, warum das Anerkennungsverfahren in Deutschland Monate und Jahre dauern muss und ob es modernisiert und optimiert werden kann. Vielfach sind Behörden mit umfangreichen Dokumentenprüfungen und Verwaltungsverfahren beschäftigt. Zwischenzeitlich gibt es Software, die Dokumentenprüfungen und auch Fälschungsprüfungen durchführen und Bearbeitungszeiten von Anerkennungsverfahren sehr stark verkürzen können.

Berlin, 05.09.2024

Deutscher Pflegerat e.V. – DPR
Alt- Moabit 91, 10559 Berlin
Tel.: + 49 30 / 398 77 303
E-Mail: info@deutscher-pflegerat.de
www.deutscher-pflegerat.de