



AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE

Akquise für Fortgeschrittene

Auch Krankenhäuser werden – zumindest in der Intensivpflege und im OP – nicht mehr lange ohne ausländische Fachkräfte auskommen. Wer klug ist, beginnt jetzt schon mit der aufwendigen Akquise. Zwei Beispiele aus Baden-Württemberg und der Uckermark zeigen, wie die Personalgewinnung im Ausland funktionieren kann.

Fördern, Ausbilden, Umschulen – zur Behebung des Fachkräftemangels in der Pflege gibt es einen ganzen Strauß von Vorschlägen. „Aber die werden nicht reichen“, meint Bernd Meurer, Geschäftsführer des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste (bpa). „In den nächsten Jahren werden uns 188.000 Leute fehlen. Wir haben gar keine andere Wahl, als im Ausland zu werben.“ Und mit Ausland meint Meurer nicht den Nachbarn aus der EU, sondern die Fachkraft mit weitem Anreiseweg. „Die meisten Länder in Europa haben die gleiche demografische Situation wie wir. Da werden wir die Pflegekräfte nicht finden. Wir müssen in Länder mit einer anderen Struktur, also nach Asien, Afrika und Südamerika.“ Wer aber am anderen Ende der Welt akquiriert, hat schnell mit Vorurteilen zu tun, weiß Meurer. „Es heißt dann ganz oft, sie entwurzeln dort junge

Leute, die hier für einen Hungerlohn arbeiten. Das ist Quatsch. Nach ihrem Einsatz in Deutschland kann eine junge Pflegekraft Auslandserfahrung, Qualifikationen und Sprachkenntnisse vorweisen. Nebenbei hat sie auch noch gut verdient. Gleichzeitig ist es nicht so, dass die von uns Entwicklungshilfe brauchen. In einigen asiatischen Ländern und den Ostblockstaaten machen die eine fünfjährige Ausbildung und ein Jahr Praktikum. Wir können froh sein, wenn die zu uns kommen.“

„Katastrophale Willkommenskultur“

Dass das den jungen Pflegekräften nicht eben leicht gemacht wird, davon kann der bpa ein Lied singen. Wenn etwa ein junger Serbe nach Deutschland kommen möchte, muss er sich zuerst auf dem Arbeitsmarkt bewerben. Hat er ein Angebot, dann prüft das Arbeitsamt, ob es einen Deutschen oder EU-Bürger für die Stelle gibt. Er

teilt das Arbeitsamt schließlich die Arbeitserlaubnis, dann braucht er einen Aufenthaltstitel. Als Nächstes muss seine Qualifikation anerkannt werden. Davor steht eine Kommission des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, die prüft, ob die Ausbildung äquivalent ist. Dabei ist nicht unwesentlich, wo sich der junge Mann auf den Weg durch die Ämter macht. In 16 Ländern gibt es 16 verschiedene Verordnungen. Als Nächstes soll er ein Anerkennungspraktikum machen und ein Deutsch-Zertifikat vorweisen. Allein kann der junge Serbe das alles fast nicht schaffen. Und das hat er auch gar nicht nötig. Bevor er sich in Deutschland durch den Behördensdschungel kämpft, reist er nach Skandinavien oder England. Dort läuft die Anerkennung unkomplizierter ab und er verdient im Zweifel mehr. „Unsere Willkommenskultur ist eine Katastrophe“, fasst Meurer zusammen. Es müssten andere Rahmenabkommen



Hochqualifiziert: Die Fachkräfte aus Lettland und Litauen, die die Uckermärkische GLG akquiriert, haben fast alle eine fünfjährige Ausbildung absolviert.

Susanne Pletowski: „Ich akquiriere vor allem in Ungarn, wo ich mit Pflegeschulen und Arbeitsämtern zusammenarbeite“, sagt die Inhaberin mehrerer ambulanten Pflegedienste und bpa-Vizepräsidentin.

mit mehr Ländern und eine andere Einstellung her. Doch darauf möchten manche Anbieter nicht warten. Sie machen sich selbst auf den Weg.

„Es lohnt sich, die Akquise selbst in die Hand zu nehmen“

Susanne Pletowski, etwa. Die Vizepräsidentin des bpa ist Inhaberin mehrerer ambulanten Pflegedienste in Baden-Württemberg und hat erkannt, dass sie einen Großteil der Organisation selbst in die Hand nehmen muss. „Ich akquiriere vor allem in Ungarn, wo ich mit verschiedenen Pflegeschulen und den örtlichen Arbeitsämtern

fällt zwar unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit, es ist also keine Arbeitsgenehmigung nötig. Trotzdem stellt die Akquise den zukünftigen Arbeitgeber vor logistische Herausforderungen. „In Ungarn existieren unterschiedliche Berufsbilder. Das bedeutet, dass die Anerkennung vom deutschen Regierungspräsidium geprüft und erteilt werden muss. Eine weitere Voraussetzung sind die deutschen Sprachkenntnisse. Der Bewerber muss in der Lage sein, den recht anspruchsvollen, sogenannten B2-Level zu sprechen und zu schreiben“, berichtet Susanne Pletowski. „Wir helfen dabei, die Unterlagen

„Der Klinikverbund GLG arbeitet mit einem Partner vor Ort zusammen, der für sie eine Werbekampagne mit einem Imagefilm, Werbung in der Presse und im Internet umsetzt.“

zusammenarbeite.“ In Ungarn ist die demografische Struktur ähnlich wie hierzulande, aber es gibt dort wenige, gut bezahlte Arbeitsplätze in der Pflegebranche. Ungarische Fachkräfte sind deshalb grundsätzlich interessiert, vorausgesetzt, das Organisatorische klappt. Und das ist nicht ohne. Ungarn

zusammenzubekommen, organisieren die Einreise nach Deutschland und kümmern uns um eine Wohnung. Bis es zu einem tatsächlichen Arbeitsverhältnis kommt, muss man Einiges investieren.“ Aber es lohnt sich, die Akquise selbst in die Hand zu nehmen, statt alles über Leasingfirmen oder

Vermittler abzuwickeln, hat Susanne Pletowski festgestellt. „Ich will, dass die Leute wissen, was sie hier erwartet. Über den Austausch mit den Schulen kommen sie zum Praktikum zu uns in die Einrichtungen und schauen sich die örtlichen Strukturen und Berufsbilder an. Wichtig ist, erst einmal das Vertrauen der Menschen zu erlangen. Viele haben Deutschland über Illegalbeschäftigungen in der Altenpflege, teilweise negativ kennengelernt.“

In Litauen suchen Fachkräfte Arbeit

Der Mangel, der in Bereichen der Altenpflege schon deutlich spürbar ist, zeigt sich in den Krankenhäusern bislang nur punktuell vor allem in der hochspezialisierten Pflege im OP oder Intensivbereich. „Es ist klar abzusehen, dass wir spätestens in fünf Jahren einen Mangel kompensieren müssen. Da bauen wir vor“, sagt Sabine Hellwig, die als Personalentwicklerin bei der GLG Gesellschaft für Leben und Gesundheit in Eberswalde arbeitet, einem Verbund von vier kommunalen Kliniken. Das Unternehmen hat ein Maßnahmenpaket entwickelt, um Fachkräfte zu gewinnen. Dazu gehört auch die Akquise im Ausland. „Wir haben ein Projekt mit Lettland und Litauen. Ein Vorteil der beiden Länder ist, dass beides EU-Staaten sind. Da gibt es keine Probleme mit der Anerkennung der Pflegeausbildung, sofern alle Nachweise vorliegen. Ergeben hat sich alles aus zufälligen Kontakten, heute arbeiten wir mit einem Partner vor Ort zusammen, der eine ganze Werbekampagne für uns umsetzt.“ Zur Kampagne gehören ein Imagefilm in Landessprache und Werbung in der Presse und im Internet. „Wenn sich Bewerber bei unserem Partner melden, fahren wir hin und führen erste Auswahlgespräche.“ An Interessenten mangelt es nicht. Die Arbeitsmarktsituation ist durch die Finanzkrise angespannt. Kliniken wurden geschlossen, spezialisierte Fachkräfte sitzen auf der Straße. Passen Bewerber und Stelle zusammen, dann werden die

weiter auf Seite 33

Bulgaren und Rumänen brauchen noch eine Arbeitserlaubnis-EU

Am 1. Mai 2011 sind die letzten Beschränkungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit für acht weitere EU-Staaten gefallen, genauer: für Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn. Für die erst zum 1. Januar 2007 beigetretenen EU-Staaten Bulgarien und Rumänien gelten noch bis spätestens 31. Dezember 2013 spezielle Übergangsregelungen, die eine Arbeitserlaubnis-EU erforderlich machen. Für Fragen zur beruflichen Qualifikation der Arbeitnehmer aus dem Ausland ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesanstalt für Arbeit in Bonn zuständig.

Fortsetzung von Seite 31

Interessenten nach Deutschland geholt und kommen erst einmal in eine sechsmonatige Förderphase. In der Zeit wird in den Bewerber vor allem investiert. Er bekommt einen Sprachkurs und einen medizinischen „Updatekurs“ finanziert und Wohnraum gestellt. Nach sechs

Monaten haben die Neuankömmlinge Sprachscheine und Anerkennung und wechseln in eine Festanstellung. Die Pflegekräfte erhalten dann immer noch Hilfestellungen. Das zweigliedrige System läuft bisher für alle Beteiligten zufriedenstellend. „Wir haben seit 2011 zwei Gruppen hier. In der ersten

Gruppe sind vier Pflegekräfte, die inzwischen alle in die Festanstellung übernommen wurden.“

Mit der Arbeit der neuen Kollegen sind die deutschen Arbeitgeber übrigens sehr zufrieden. Die Pflegekräfte aus Lettland und Litauen haben meistens eine fünfjährige Ausbildung und sind hochqualifiziert. Sabine Hellwig sieht den Verlauf des Akquiseprojekts bislang durchweg positiv. „Es läuft sehr gut. Im März werden wir die nächste Gruppe begrüßen. Uns geht es nicht darum, kurzfristig Lücken zu schließen. Wir wollen langfristig Leute sichern.“ Auch bei den Kooperationsländern wollen die GLGler erst einmal bleiben. Vermutlich werden wir aber irgendwann noch weitergehen müssen und vielleicht eines Tages sogar mit Asien kooperieren.“

Carola Dörner

Fotos: GLG/privat

Reinigungs- und Desinfektionsautomaten



Sichere Hygiene für die Welt













Sieger beim
**Großen Preis
des Mittelstandes**



ALTENPFLEGE 2012
27.03. - 29.03. 2012
in Hannover
Halle 4, Stand A16



DISCHER®
DISCHER Technik GmbH
Fuhr 4-6 · 42781 Haan
Tel. 0 21 04 / 2336-0 · www.discher.de