

VON BENEDIKT PETERS
UND RAINER STADLER

An der Grenze

In Deutschland fehlen Zehntausende Pflegekräfte.
Trotzdem sind die bürokratischen Hürden für Bewerber aus dem Ausland
sehr hoch – so hoch, dass einige gleich wieder abspringen

München – Die Urkunde, die Nathalia Freitas bescheinigt, dass sie in Deutschland als Krankenpflegerin arbeiten darf, hat sie sich hart erkämpft. Die 24-jährige Frau aus der brasilianischen Hafenstadt Recife kam vor einem Jahr an die Uniklinik Düsseldorf. In der Neurochirurgie versorgt sie nun Unfallopfer und Patienten, denen Hirntumore herausoperiert wurden, wäscht sie, reicht das Essen an, verteilt die Medikamente. Gleichzeitig, und das ist das größere Bild, soll sie Teil der Lösung eines Problems sein, das immer mehr drängt in Deutschland. Der Fachkräftemangel gilt Experten in Politik und Wirtschaft inzwischen als Bedrohung des deutschen Wohlstands und der Daseinsfürsorge. Seine Folgen sind wohl nirgendwo so dramatisch wie in der Pflege.

Während der Corona-Pandemie hat sich die Lage noch einmal zugespitzt, ständig fällt infiziertes Personal aus, mit der Folge, dass Patienten an Klinikpforten und Notaufnahmen abgewiesen werden. Andere geraten in Lebensgefahr, weil auf Station zu selten jemand nach ihnen schaut. Und die Pflegerinnen und Pfleger liebäugeln mit der Kündigung, weil sie der Belastung nicht mehr standhalten, was wiederum den Mangel verschärft. Es ist ein Teufelskreis, der sich nur mit mehr Personal durchbrechen lässt.

Experten rechnen für 2030 mit einer Lücke von 180 000 Pflegekräften

400 000 ausländische Fachkräfte müssten jährlich über alle Branchen hinweg zuwandern, so hat es etwa der frühere Chef der Bundesagentur für Arbeit, Detlef Scheele, gefordert. Ähnlich sieht es auch die Bundesregierung. Arbeitsminister Hubertus Heil hat sich vorgenommen, die Einwanderung von Fachkräften noch in diesem Winter weiter zu erleichtern, die Eckpunkte der Reform liegen der SZ vor. Erleichterung ist auch bitter nötig angesichts des Papierkriegs, den Interessenten aus dem Ausland bewältigen müssen. Nicht wenige sind davon so genervt, dass sie ihre Einwanderungspläne schnell wieder aufgeben. „Ich habe immer gedacht, Deutsche sind pünktlich und gut organisiert“, sagt die Brasilianerin Nathalia Freitas. „Aber das ist nicht so.“

Ihr Kampf mit der deutschen Bürokratie begann, nachdem sie ihr Pflegestudium in Recife abgeschlossen hatte. Ihr Freund hatte gerade Schluss gemacht, der Opa war verstorben, sie wollte einen Neuanfang. Nicht in Brasilien, wo es ein Überangebot an Pflegekräften gibt und die Bezahlung mies ist – 2500 Reais, 500 Euro umgerechnet, „damit kannst du nix machen“, sagt sie. Freitas bewarb sich bei Talent Orange, einer Firma aus Frankfurt, die Pflegekräfte und Erzieher rekrutiert – aus Ländern, in denen es mehr Absolventen als offene Stellen gibt.

Davon ist Deutschland weit entfernt: In Kliniken und Altersheimen fehlen Zehntausende Pflegekräfte, und das in einer Gesellschaft, die weiter altert. Experten rechnen für 2030 mit einer Lücke von 180 000 Pflegekräften. Mit Zuwanderung allein wird sie nicht zu schließen sein. Das zeigt etwa die bisherige Bilanz von „Triple Win“, einem Projekt der Bundesagentur für Arbeit, mit dem Pflegefachkräfte insbesondere aus Bosnien-Herzegowina, Tunesien und den Philippinen angesprochen werden sollen. Der frühere Gesundheitsminister Jens Spahn bereiste 2019 öffentlichkeitswirksam mehrere Länder, um dafür zu werben. „Triple Win“ läuft seit 2013, bisher kamen etwa 3395 Fachkräfte, wie aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linken hervorgeht.



Wenn im Team Kollegen fehlen, belastet das auch die, die nicht fehlen: Demonstrantin bei einem Warnstreik am Klinikum Schwabing in München. FOTO: SVEN HOPPE/DPA

Daneben gibt es eine Reihe von Serviceagenturen, die ebenfalls Pflegekräfte im Ausland akquirieren und an Arbeitgeber vermitteln. Klinikchefs wie Heimbetreiber nehmen auch ihre Dienste gern in Anspruch. In einer Umfrage vor einigen Jahren äußerten sich Personalverantwortliche von Pflegebetrieben überwiegend positiv über die ausländischen Pflegekräfte. Sie zeigten oft mehr Einsatzbereitschaft als ihre inländischen Kolleginnen und Kollegen und befänden sich fachlich auf demselben Niveau. Umso unverständlicher, dass Deutschland es diesen Menschen so schwer macht, hier zu arbeiten.

Bevor Nathalia Freitas einreisen durfte, absolvierte sie einen siebenmonatigen Deutschkurs und schickte alle Unterlagen – Unizeugnis, Arbeitszeugnis, Reisepass, Studienordnung – an die Firma, die sich um ihre Einwanderung kümmerte. Sieben Monate, das sollte reichen, um alle Formalitäten zu erledigen. Doch die Verantwortlichen bei Talent Orange erzählen von einem Prozess, der sich oft viel länger hin-

zieht. Die Behörden arbeiteten umständlich, klagt Firmengründer Tilman Frank. „Da fasst man sich schon an den Kopf.“

Für Fachkräfte wie Nathalia Freitas aus dem Nicht-EU-Ausland sind drei verschiedene Ämter zuständig. Eines prüft, ob die Berufsausbildung anerkannt werden kann, in den meisten Bundesländern macht das ein Regierungspräsidium. Fällt

die Prüfung positiv aus, schickt ein Sachbearbeiter das Ergebnis – eine Anerkennung oder einen sogenannten Defizitbescheid, in dem steht, welche Kenntnisse noch nachgeholt werden müssen – an die Bundesagentur für Arbeit. Sie muss dem Antrag zustimmen. Diese „Vorabzustimmung“ geht an die Botschaft oder ein Konsulat im Herkunftsland, dort wird das Visum ausgestellt.

„Im Jahr 2022 passiert das alles noch auf dem Postweg“, kritisiert Firmenchef Frank. „Es kommt immer wieder vor, dass Dokumente verloren gehen, wenn sie in Deutschland hin und her und dann auch noch quer über den Atlantik geschickt werden.“ Dazu die Wartezeiten: Bis Regierungspräsidien den Eingang der Unterlagen nur bestätigen, vergehen Wochen. Dann läuft die Frist für die Anerkennung des Abschlusses von vier Monaten. „Die meisten Behörden reizen das komplett aus“, sagt Frank. Bis der Termin zur Visumsvergabe zustande kommt, verstreichen weitere Monate.



Nathalia Freitas aus Recife, Brasilien. FOTO: PRIVAT

Viele Fachkräfte sitzen währenddessen auf gepackten Koffern. „Die Leute beginnen zu zweifeln“, sagt Firmenchef Frank. „Sie haben ihren Job gekündigt, um in Vollzeit Deutsch lernen zu können, und dann müssen sie viele Monate überbrücken, bis sie endlich einreisen und arbeiten können. Immer wieder springen uns Bewerber in dieser Phase ab.“

Nathalia Freitas musste nach dem Sprachkurs in Recife drei Monate auf die Unterlagen warten. „Meine Familie hatte Angst um mich, ich war sehr aufgeregt und wusste einfach nicht mehr, ob das alles seriös ist.“ Firmenchef Frank fordert, die Politik solle die Bearbeitungsfristen deutlich verkürzen und die Prozesse digitalisieren. Erleichterung könnte auch die angekündigte Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bringen. Demnach soll es künftig möglich sein, den Berufsabschluss erst nach der Einreise anerkennen zu lassen. Das allerdings hält Frank für falsch. „Was, wenn die Anerkennungsprüfung negativ ausfällt? Soll man die Menschen dann einfach zurückschicken, obwohl sie in ihrem Heimatland alles aufgegeben haben?“

Die Mehrheit der ausländischen Fachkräfte fühlt sich in Deutschland nicht willkommen

Die Bürokratie ist das eine, Nathalia Freitas berichtet aber auch von Problemen im Arbeitsalltag. Ihr sei es schwergefallen, Anschluss zu finden, privat wie in der Klinik. Dort habe es eine Kollegin gegeben, die sich immer wieder geärgert habe, wenn sie nicht gleich alles verstand. Zum Beispiel das Wort „Waschlappen“. Die Kollegin habe einfach keine Geduld mit ihr gehabt.

Eine Studie der Gewerkschaft Verdi aus dem Jahr 2019 hat gezeigt, dass ausländische Pflegekräfte ihre Arbeit hier oft als ernüchternd empfinden, vor allem wenn sie zu Hause an einer Hochschule ausgebildet wurden und dort mehr in die medizinische Versorgung integriert waren. In Deutschland hat die Akademisierung der Pflege gerade erst begonnen, die Distanz zwischen Ärzten und Pflegekräften ist immer noch hoch. Zudem haben ausländische Fachkräfte laut der Studie oft den Eindruck, dass ihnen etablierte Kolleginnen und Kollegen wichtige Informationen vorenthalten. Inländische Pflegekräfte wiederum beklagen, die Fachkräfte aus dem Ausland seien wegen ihrer Sprachprobleme im stressigen Alltag oft nicht voll einsetzbar.

Nathalia Freitas sagt, sie hätte sich eine Bezugsperson an ihrer Seite gewünscht, die ihr beim Ankommen hilft. „Aber die habe ich nicht bekommen, weil wir auf Station zu wenig Leute sind.“ In einer Langzeitstudie unter 12 000 Auswanderern, dem „Expat Insider“, kommt Deutschland nicht besonders gut weg. Die ausländischen Fachkräfte schätzen demnach zwar die gute Bezahlung und den hohen Lebensstandard. Die Mehrheit von ihnen aber fühlt sich hier nicht willkommen und hat große Schwierigkeiten, Freunde zu finden. In diesen Kategorien landet Deutschland auf Platz 55 von 59 Ländern. Das hat auch zur Folge, dass angeworbene Fachkräfte Deutschland nach wenigen Jahren zum Teil wieder den Rücken kehren.

Nathalia Freitas hat sich zurückgezogen. Sie hat inzwischen ein paar Freunde und einen Partner, geht am Wochenende zu den Spielen von Fortuna Düsseldorf, und sie sagt tatsächlich: „Ich liebe Altbier.“ Sie will in Deutschland bleiben und überlegt, ob sie auf ihre Ausbildung noch ein Pflegepädagogik-Studium draufsetzen soll. Zunächst aber will sie sich zur Praxisanleiterin fortbilden und sich dann um die Pflegerinnen und Pfleger aus dem Ausland kümmern. Damit ihnen der Einstieg leichter fällt als ihr selbst vor einem Jahr.