Sitzungsunterlagen

Sitzung des Werkausschusses NürnbergStift (NüSt)
- direkt im Anschluss an den Sozialausschuss -

05.05.2022

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente 3
Tagesordnung -öffentlich- 3
Vorlagendokumente 4
TOP Ö 1 Sachstandsbericht PPZ 4
Bericht Ref.V/011/2022 4
1_1_Präsentation Sachstandsbericht PPZ Ref.V/011/2022 7
TOP Ö 2 Gewinnung von ausländischen Fachkräften 32
Bericht Ref.V/010/2022 32
2_1_Sachverhalt Gewinnung ausländischer Fachkräfte Ref.V/010/2022 35
TOP Ö 3 Aktuelle Situation - Mündlicher Bericht 48
Bericht Ref.V/013/2022 48

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Werkausschusses NürnbergStift (NüSt)
- direkt im Anschluss an den Sozialausschuss -

Sitzungszeit

Donnerstag, 05.05.2022, 11:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. Sachstandsbericht PPZ — Bericht Ref.V/011/2022

Ries, Elisabeth

2. Gewinnung von ausländischen Fachkräften — Bericht Ref.V/010/2022

Ries, Elisabeth

3. Aktuelle Situation - Mündlicher Bericht — Bericht Ref.V/013/2022

Ries, Elisabeth

4. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 10.02.2022, öffentlicher Teil

Berichtsvorlage
Ref.V/011/2022

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)	05.05.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:
Sachstandsbericht PPZ

Anlagen:
1_1_Präsentation Sachstandsbericht PPZ

Sachverhalt (kurz):

In der Präsentation wird der organisatorische Aufbau des PPZ und die Vorgehensweise bei neu zu erprobenden Produkten dargestellt. Zudem wird über erfolgreich abgeschlossene Projekte und Veröffentlichungen berichtet und ein Ausblick auf die Zukunft des PPZ gegeben.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Angebote des NüSt für die älter werdende Stadtgesellschaft berücksichtigen die differenzierten und stetig im Wandel befindlichen Bedarfe unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Lebenslagen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Werkausschuss am 5.5.2022

Marlene Klemm
Leitung Pflegepraxiszentrum Nürnberg



PPZ.
PFLEGEPRAXISZENTRUM
NÜRNBERG

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Ausgangslage

- Großer Bedarf an Lösungen für die auftretenden Probleme der Pflege, wie z. B. Personalmangel sowie eine steigende Zahl an Pflegebedürftigen

- Ziel: Neue Technologien und digitale Möglichkeiten nutzen, um Pflegende und Gepflegte künftig physisch, psychisch wie auch emotional stärker zu entlasten

  - Es existieren bereits technische und digitale Lösungen
  - In der Praxis kommt davon zu wenig an
  - Die Gründe hierfür sind vielfältig u.a. mangelnde Integrationsfähigkeit (Pflege ist anders als andere Industriezweige)

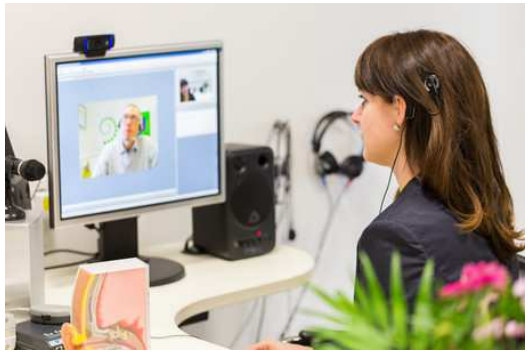
© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Digitale Technologien - unterschiedlichen Komplexitätsgrade

Spiele zur Aktivierung



Telemedizin,
E-Health, TeleCare



Technische
Assistenzsysteme



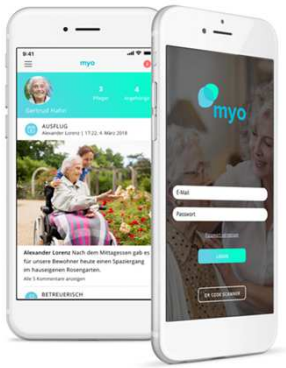
Robotik



Künstliche Intelligenz



Apps



© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Bilderquelle: www.pixabay.com, www.bvmed.de; compliant concept, Myosotis, tovertafel, innophys

Wie arbeitet das PPZ-Nürnberg?

Vor der Implementierung: Beachtung folgender Aspekte

- Nutzen für Pflegebedürftige und AnwenderInnen
- Ethische und soziale Aspekte
- Pflegepraktische/organisatorische Aspekte (Personal)
- Medizinische und Psychologische Aspekte
- Recht (Datenschutz, Personalrat)
- IT/Technische Aspekte
- Ökonomische Aspekte

11

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

ELSI+Board

Vorsitzender: Hermann Imhof, ehemaliger Patienten- und Pflegebeauftragter der Bayerischen Staatsregierung

- **Ethik:** Prof. Dr. Arne Manzeschke, Professor für Anthropologie und Ethik für Gesundheitsberufe, Ev. Hochschule Nürnberg
- **Pflegewissenschaften:** Frau Prof. Uzarewicz, Professorin für Pflegewissenschaft in München; Honorarprofessorin für Kultur und Ästhetik in der Pflege an der Phil.-Theol.- Hochschule Vallendar
- **Pflegepraxis:** Frau Jutta König, Pflege-Prozess-Beratung
- **Recht:** Prof. Dr. Christian Jäger, Lehrstuhlinhaber Strafrecht und Strafprozessrecht an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- **Betroffene:** Antje Jones, Geschäftsführerin Angehörigenberatung e.V.
- **Kasse/Kostenträger:** Sophie Schwab, DAK Landesvertretung Bayern
- **Wirtschaft:** Markus M. Lötzsch, Hauptgeschäftsführer IHK Nürnberg für Mittelfranken
- **Medizin:** Prof. Dr. med. Markus Gosch, Ärztliche Leitung Klinikum Nürnberg

12

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Die 5 Phasen der Erprobung

1. Vorbereitung

- Datenschutz
- Haftungsrechtliche Fragestellungen
- Personalvertretung
- Risikoanalyse
- Technische Voraussetzungen
- Kontaktaufnahme zu Pflegebereichen
- Evtl. Einbindung ELSI+ Board

2. Konzepterstellung

- Welche Fragen sollen durch die Erprobung beantwortet werden?
- Welche Methoden sind für die Beantwortung der Hypothesen geeignet?
- Wie lange soll die Erprobung dauern?
- evtl. Ethikantrag
- Zeitplan

3. Informationsphase

- Aufbereitung Informationsmaterial
- Schulung
- Auftaktveranstaltung auch für Teilnehmende und Angehörige
- Einholen von Einwilligungserklärungen

4. Durchführung

- evtl. Pretest
- Start der Erprobung
- engmaschige Begleitung durch die PPZ-Mitarbeiter*innen
- kontinuierliches Feedback an den Hersteller

5. Evaluation

- Auswertung der Ergebnisse
- Erstellung eines Berichts
- Abschluss-gespräch

13

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Aus der Praxis….

Wunddesinfektion

Erprobung im NürnbergStift (stationäre Langzeitpflege)



Quelle: terraplasma

Schmerzfreie Wunddesinfektion



Der Prozess der Wundbehandlung bleibt unverändert mit Ausnahme der Desinfektion. Die herkömmliche Form der schmerzhaften Behandlung mit Antiseptika wird abgelöst durch die schmerzfreie Behandlung mit dem plasma care®.

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Ergebnis – Nutzen für den Gepflegten/Pflegeheim

- Abheilung der Wunde nach der Therapie
- Aufhebung der Isolation => gesellschaftliche Teilhabe
- Mobilisation des Bewohners wieder möglich
- keine Antibiotikatherapie mehr notwendig (keine MRSA Besiedelung)
- keine weiteren Wundverbände und Medikation nötig (Reduktion des pflegerischen Aufwands)
- Reduktion der Transaktionskosten
- Hypothesengenerierende Aspekte zum gesellschaftlichen Nutzen:
  - Veränderung des Krankheitsbildes/Drehtüreffekte nosokomialer Infektionen
  - Re-Admission-Rate und induzierte Kosten

16

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Dekubitusprävention

Einsatz im NürnbergStift im Juni 2020, je drei Systeme auf drei Stationen, Erprobung abgeschlossen

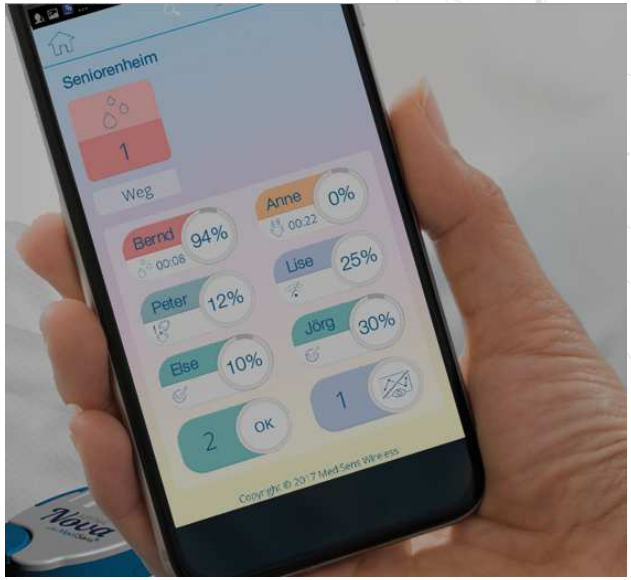


17

Digitales Inkontinenzmanagement

Einsatz im NürnbergStift ab Mitte 2022



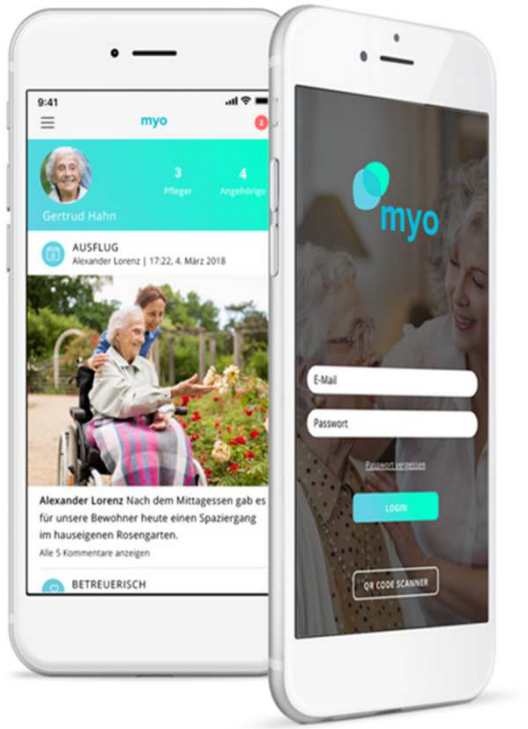


18

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

myo - Angehörigen-App

- Erprobung der Kommunikationsplattform myo im **NürnbergStift** von Juni 2019 bis Dezember 2019
- Erhöhter Implementierungsbedarf von myo ab 03/2020 aufgrund von Corona (Betretungsverbot)
- Implementierung im Sebastianspital und Johannisstift



Quelle: myosotis

19

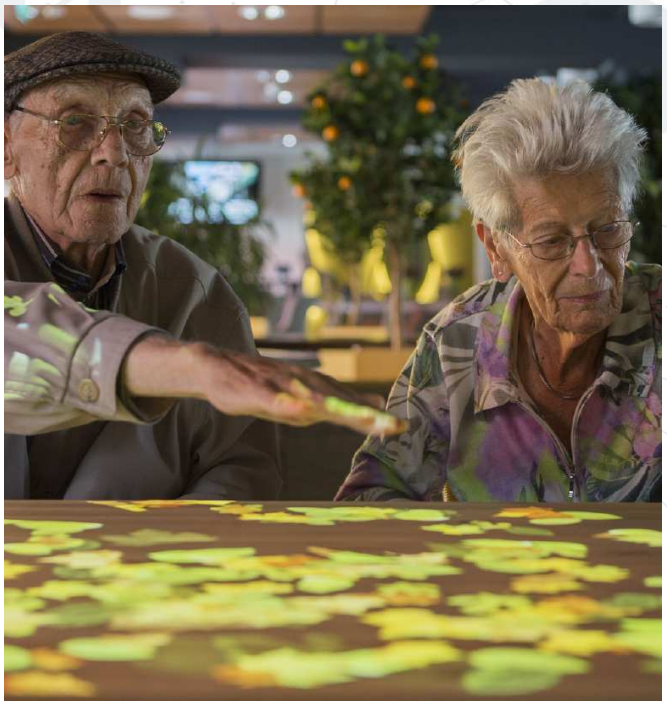
Tovertafel - Zaubertafel

- Digitales, sensorgestütztes, interaktives Spiel mit niederschwelligem Zugang für Menschen mit Demenz

- Förderung auf drei Ebenen: kognitiv, physisch, sozial

Das Spiel reagiert:

- auf minimale Bewegung
- immer und auf logische Weise
- bietet ausreichende Reaktionszeit
- lädt ein zu Bewegung oder Berührung



Quelle: tovertafel

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Interaktives Klangkissen

- meditative Klangwelten für Entspannung, innere Ruhe, Wohlbefinden und Geborgenheit
- Feldtest in unterschiedlichen pflegerischen settings (Klinikum Nürnberg, NürnbergStift und Diakoneo)
- Im Inneren verbirgt sich eine Software mit künstlicher Intelligenz, welche aktiv auf Berührungen und Bewegungen reagiert



Quelle: inmutouch.com ApS

21

Sprachassistent und Datenschutz

- Steigerung der Lebensqualität z.B. durch Musik, Nachrichten, Hörspiele
- Das durch das PPZ-Nürnberg beauftragte datenschutzrechtliche Gutachten von Prof. Richter wurde bereits über 50 mal angefordert
- Leitfaden des PPZ-Nürnberg soll eine Nutzung von Sprachassistenten möglich machen, trotz datenschutzrechtlicher Bedenken



22

Trotz der vielen innovativen Angebote zu digitalen und technischen Produkten bleiben die Herausforderungen!

Fazit

- Viele unfertige Produkte: „Bananenprinzip“
  - Einrichtungen der stationären Langzeit- und Akutpflege benötigen Probierräume
  - Hersteller/Start-ups benötigen „Use Cases“ und Türöffner
  - Jede neue digitale Anschaffung bedeutet zunächst einen Mehraufwand für alle Beteiligten
    => auch hierfür muss Personal bereitgestellt und eingeplant werden
- Diskussion über Verteilungs- und Erstattungsfragen ist dringend erforderlich
- Haftungsrechtliche und Strafrechtliche Fragestellungen müssen beantwortet werden
- Ganz neue Anforderungen an die Aus-, Fort- und Weiterbildung (Veränderung des Sorgeverständnisses)
- Schulung des Personals – Befähigung zur kritischen Reflexion

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm



Vorträge, Veröffentlichungen und sonstige Aktivitäten

Presse: Veröffentlichungen in Fachzeitschriften & - portalen, Tagespresse, Rundfunk und Fernsehen (auch online)

- 2018 bis 2022: insgesamt 24 Presseartikel z.B. in Care Konkret, Care Invest, Altenheim, Die Schwester, der Pfleger, Ärztezeitung, Bay. Rundfunk
- 2021: zwei Fernsehbeiträge für den Bay. Rundfunk und Frankenfernsehen sowie zwei Radiobeiträge
- 2021: drei Podcasts mit Bayern Innovativ und PflexSachsen

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Vorträge und sonstige Aktivitäten:

Zwischen 2018 und 2021 mehr als 60 Vorträge:

- Clusterkonferenz „Zukunft der Pflege“ 2020 mit mehr als 600 TeilnehmerInnen
- Symposien, Kongresse und Fachtagungen (Zentrum Digitalisierung Bayern, Zentrum für Telemedizin, Fraunhofer IPA, BKSB, SchöllerStiftung, MedTechLive, Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Gesundheitsökonomie 2021, Altenpflegemesse, Dt. Pflegetag, Demografiekongress….)
- ca. zehn Workshops zu Themen wie Implementierungsberatung, Berufsverständnis und Pflege, ethische Reflexion mit Meestar, Digitalisierung in der Pflege für Angehörige und Pflegende, Assistenzsysteme für die Sozialwirtschaft

27

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Verstetigung und Überlegungen für eine Ausgründung



Verstetigung und Ausblick:

- Verstetigung des PPZ-Nürnberg noch während der Laufzeit
- Gründung gGmbH/Verein/Genossenschaft
- PPZ-Geschäftsstelle bildet das operative Kernteam: es kann auf bestehende Strukturen aufgebaut werden
- Einnahmengenerierung durch Beratung, Fort- und Weiterbildung, Testungen und Studien
- Sockelfinanzierung evtl. nötig: Verlängerungsantrag bis März 2024 ist eingereicht; Cluster der Pflege 2.0 soll mit einer Anschlusslaufzeit bis 2029 vom BMBF finanziert werden
- Strategische Partnerschaften mit allen pflegerelevanten Akteuren Bayerns hin zu einem nationalen Netzwerk für innovative Pflege mit internationaler Strahlkraft

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Chance für die Stadt Nürnberg

- Mit dem PPZ-Nürnberg Innovationsprojekte realisieren und die Digitalisierung in der Pflege voran treiben
- Leuchtturmprojekt im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der Stadt Nürnberg
- Nürnberg als hervorragender Standort für einen Pflege-Digital-Nukleus mit dem Zentrum für Altersmedizin und weiteren Hochschulen und Universitäten (OHM, School of Health, Evang. Hochschule, TUN…)
- Moderner Pflegestandort Nürnberg: Vernetzung der pflegerelevanten Akteure aus dem Stadtgebiet, auch um in Pandemiezeiten gemeinsam stark zu sein

30

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Kontakt

Marlene Klemm

Leitung Pflegepraxiszentrum Nürnberg

c/o NürnbergStift
Regensburger Straße 388
90480 Nürnberg

Tel. 0911/21531-8600
Fax: 0911/21531-9860

E-Mail: info@ppz-nuernberg.de

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

© Pflegepraxiszentrum Nürnberg 2021 | Marlene Klemm

Berichtsvorlage
Ref.V/010/2022

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)	05.05.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:
Gewinnung von ausländischen Fachkräften

Anlagen:
2_1_Sachverhalt Gewinnung ausländischer Fachkräfte

Sachverhalt (kurz):

Angesichts des Personalmangels in der Pflege wird die Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten immer wichtiger. Auch das NüSt muss hier aktiv werden. Deshalb wurde im Februar 2022 ein Projekt gestartet, um erstmalig ein Vorhaben zur Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften umzusetzen und zu eruieren, welche organisationsinternen Strukturen und Prozesse für die Fortführung als Daueraufgabe in der Linienorganisation erforderlich sind. Die Details dazu werden dargestellt.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Angebote des NüSt für die älter werdende Stadtgesellschaft berücksichtigen die differenzierten und stetig im Wandel befindlichen Bedarfe unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Lebenslagen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

TOP: 2.1
zur Sitzung des Werkausschusses (NüSt)
vom 05.05.2022

Gewinnung von ausländischen Pflegekräften

Kurzbericht:

Angesichts des Personalmangels in der Pflege wird die Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten immer wichtiger. Auch das NüSt muss hier aktiv werden. Deshalb wurde im Februar 2022 ein Projekt gestartet, um erstmalig ein Vorhaben zur Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften umzusetzen und zu eruieren, welche organisationsinternen Strukturen und Prozesse für die Fortführung als Daueraufgabe in der Linienorganisation erforderlich sind.

Zunächst erfolgte eine Bestandsaufnahme und Analyse der für die Rekrutierung von Pflegekräften in Drittstaaten relevanten Rahmenbedingungen, Abläufe und Handlungsalternativen unter Berücksichtigung von Kosten und Risiken. Dabei wurde schnell deutlich, dass es sich um eine komplexe und facettenreiche Aufgabe handelt, die eine Begleitung durch einen externen Dienstleister erfordert. Detailliertere Ausführungen zu dem Gesamtprozess und der Vielzahl der zu beachtenden Aspekte enthält die beigefügte Anlage.

Das NüSt hat sich für ein zweigleisiges Vorgehen entschieden. Um die mit einem Verbund lokaler Pflegeeinrichtungen verbundenen Vorteile nutzen zu können, sollen im weiteren Jahresverlauf die Kooperationsmöglichkeiten mit den von karitativen Trägern und Wohlfahrtsverbänden in Nürnberg betriebenen Pflegeeinrichtungen ausgelotet werden.

Gleichzeitig sollen so schnell wie möglich Erfahrungen mit den administrativen Prozessen bei der Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften gesammelt werden. Deshalb wurde nach einer Markterkundung mit der Nürnberger WÜLARU GmbH ein Vertrag zur Vermittlung von drei Pflegefachkräften aus dem Iran abgeschlossen. Die Personalauswahl ist erfolgt. Der Dienstleister hat die für die Berufsanerkennung erforderlichen Schritte bereits auf den Weg gebracht. Wenn alle zu beteiligenden Behörden die vorgeschriebenen Fristen einhalten, sollte die Einreise und Arbeitsaufnahme der Pflegekräfte aus dem Iran im dritten Quartal möglich sein.

Bis dahin ist ein internes Integrationsmanagement aufzubauen, dem für die längerfristige Mitarbeiterbindung erhebliche Bedeutung zukommt. Zur Reduzierung des Abwanderungsrisikos in die Krankenpflege ist in Abstimmung mit den zuständigen Einheiten der Stadt Nürnberg auf eine Verbesserung der Eingruppierung der Pflegefachkräfte im NüSt hinzuwirken. Weiterhin sind Vorkehrungen zu treffen, um die Aufwendungen für die Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften in größtmöglichem Umfang in die Pflegsätze einfließen zu lassen.

Ausführlicher Bericht:

Rahmenbedingungen und Handlungsalternativen unter Berücksichtigung von Kosten und Risiken

Ausgangslage

Der Personalmangel in der Pflege hat sich in den letzten Jahren erheblich verschärft (1). Das betrifft alle Einsatzfelder in vergleichbarer Form. Diese Entwicklung kommt nicht unvorhergesehen. Sie resultiert aus dem Zusammenwirken mehrerer in die gleiche Richtung wirkender Faktoren (insbes. alternde Bevölkerung, Altersstruktur der Pflegekräfte sowie Rückgang des Ausbildungspotenzials).

Auch im NüSt klaffen zunehmend Lücken beim Pflegepersonal, die sich mitunter nur noch mit Hilfe von Zeitarbeit beheben lassen. Hierüber und über das an Bedeutung zunehmende Handlungsfeld Personalgewinnung sowie Qualifizierung und Bindung des Personals wurde in den Sitzungen des Werkausschusses regelmäßig berichtet.

In den letzten zwei Jahrzehnten hat es an politischen Bekundungen der jeweiligen Bundesregierung zur Verbesserung der strukturellen Bedingungen im Pflegebereich nicht gemangelt. Bislang ist es aber nicht gelungen, den Pflegeberuf ausreichend attraktiv zu machen. Nicht zuletzt aufgrund der während der Corona-Pandemie besonders spürbar gewordenen Belastungssituation in der Kranken- und Altenpflege ist aktuell (wieder einmal) die Verbesserung der Entlohnung der Pflegekräfte in den Fokus gerückt. Ob und inwieweit die bereits erzielten (Erstattung der Pflegeversicherung nur bei tariflicher Entlohnung, Erhöhung der Mindestlöhne in der Pflege, Corona-Bonus) und die in dieser Legislaturperiode noch angestrebten Einkommenssteigerungen zu einer Abmilderung des Personalengpasses in der Altenpflege führen werden, bleibt abzuwarten.

Um im harten Wettbewerb um Pflegekräfte bestehen zu können, muss das NüSt alle Register der Personalbeschaffung ziehen. Das gilt für das gesamte Spektrum der Ansatzmöglichkeiten. Dabei kann nach qualifikatorischen und regionalen Aspekten differenziert werden. Bei der Qualifikation geht es sowohl um Hilfs- als auch um Fachkräfte. Mit Blick auf die einzuhaltende Fachkraftquote richten sich die Aktivitäten vorrangig auf Pflegekräfte mit abgeschlossener Ausbildung und Aus- und Weiterzubildende mit dem Ziel Pflegefachkraft. Hinsichtlich der regionalen Suche ist zu unterscheiden nach Inland, EU-Ausland sowie Drittstaaten.

Die Rekrutierungspotenziale des inländischen Arbeitsmarkts und im EU-Ausland sind weitestgehend ausgeschöpft. Folglich ist die Personalakquisition künftig verstärkt auf Drittstaaten auszurichten. Das NüSt beschäftigt bereits Mitarbeitende aus über 30 Nationen. Bislang wurde aber nicht gezielt nach ausländischen Pflegekräften gesucht, die sich nicht bereits in Deutschland aufhalten. Deshalb muss sich auch das NüSt detailliert mit dieser Thematik beschäftigen und versuchen, möglichst viele Pflegekräfte in Drittstaaten zu gewinnen.
Dabei ist zwischen Fach- und Hilfskräften auf der einen und Auszubildenden auf der anderen Seite zu unterscheiden. Hilfskräfte werden bei den nachfolgenden Ausführungen ausgeklammert, weil die aufenthaltsrechtlichen Regelungen für diese Personengruppe zu restriktiv sind. Auch Auszubildende aus Drittstaaten werden derzeit nicht in die Überlegungen einbezogen.

Im Folgenden werden die bei der Rekrutierung von Pflegefachkräften zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen und der idealtypisch zu durchlaufende Gesamtprozess umrissen. Anschließend werden Handlungsalternativen und die mit der Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten verbundenen Kosten und Risiken skizziert sowie das vom NüSt gewählte Vorgehen dargestellt.

Nationale Maßnahmen zur Forcierung der Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften

In den letzten Jahren wurden im Kontext der Fachkräftestrategie der Bundesregierung und der Konzertierten Aktion Pflege zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften ergriffen. Eine ausführliche Darstellung der vielfältigen Aktivitäten und zwischenzeitlich erzielten Ergebnisse ist an dieser Stelle nicht möglich (2). Hier sollen lediglich einige wichtige Elemente stichpunktartig genannt werden:

- Im Oktober 2019 wurde mit Förderung des Bundesministeriums für Gesundheit die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (im Folgenden abgekürzt Deutsche Fachkräfteagentur) als Gesellschaft des Landes Saarland eingerichtet. Ihre Aufgabenschwerpunkte sind die wettbewerbsneutrale Erstinformation und Beratung zur Fachkräftegewinnung im Ausland, die Begleitung durch die Prozesse zur Berufsanerkennung, Arbeitsmarktzulassung und Einreise sowie die Wahrung internationaler Qualitätsstandards, insbesondere die Sicherung der ethisch-sozialen Qualität der deutschen Auslandsanwerbung (3). Zwischenzeitlich führt die Deutsche Fachkräfteagentur auch komplette Rekrutierungsprogramme für Brasilien, Indien und Kolumbien durch.
- Ebenfalls im Oktober 2019 hat das Kuratorium Deutsche Altershilfe mit Förderung des Bundesministeriums für Gesundheit das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen eingerichtet (4). Es unterstützt die Entwicklung von Inhalten und Strukturen, mit denen die Anwerbung und Vermittlung von internationalen Pflegefachkräften sowie deren nachhaltige soziale, betriebliche und fachliche Integration gefördert werden.
- Mit dem am 1. März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden durch die Einführung eines einheitlichen Fachkräftebegriffs, den Verzicht auf die Vorrangprüfung bei anerkannter Qualifikation und insbesondere durch verbesserte Aufenthaltsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen zur Anerkennung von beruflichen Qualifikationen die Perspektiven für die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten verbessert. Auch die Einreise- und Aufenthaltsmöglichkeiten für Auszubildende und Ausbildungssuchende aus Drittstaaten wurden erleichtert. Besonders hervorzuheben ist die neu geschaffene Möglichkeit eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens.
- Im Juli 2021 wurde die gesetzliche Grundlage für das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ geschaffen (5). Mit diesem Gütesiegel soll auf die Sicherstellung von Transparenz und die Einhaltung ethischer Standards bei der Anwerbung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten hingewirkt werden. Das Kuratorium Deutsche Altershilfe gibt das Gütesiegel im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit heraus. Die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. erteilt anwerbenden Pflege- und Gesundheitseinrichtungen und Personalvermittlungsagenturen, die die strengen Prüfkriterien erfüllen, das zunächst auf zwei Jahre befristete und kostenpflichtige RAL Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen hat die für den Prüfprozess relevanten Güte- und Prüfbestimmungen unter Berücksichtigung einschlägiger internationaler Normen und Standards entwickelt.
- In engem zeitlichen und fachlichen Zusammenhang mit der Einführung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ wurde im Juni 2021 vom Bundesministerium für Gesundheit die Richtlinie zur Förderung von Vorhaben zur ethisch hochwertigen Gewinnung von Pflegefachkräften in weit entfernten Drittstaaten im Rahmen des Programms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erlassen (6). Danach können Ein-

richtungen der medizinischen oder pflegerischen Versorgung, die entweder eigenständig oder mit Unterstützung einer Personalvermittlungsagentur Pflegefachkräfte in Drittstaaten anwerben, bis zu 6.000 Euro der Anwerbekosten erstattet bekommen.

Diese Aufzählung verdeutlicht den Stellenwert, den die Bundesregierung der Akquisition von Pflegefachkräften aus Drittstaaten beimisst. In den letzten beiden Jahren sind die Anwerbeaktivitäten Corona-bedingt hinter den Möglichkeiten zurückgeblieben. Angesichts der Gesamtumstände in der Pflege und der aktuellen Pandemie-Entwicklung ist davon auszugehen, dass in Kürze ein regelrechter Run auf Pflegekräfte aus Drittstaaten einsetzen wird.

Prozessablauf bei der Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten

Bei der Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten müssen zwei Aspekte besonders beachtet werden: die berufsrechtlichen Bestimmungen für Pflegefachkräfte und die spezifischen Regelungen des Aufenthaltsrechts für die Zuwanderung von Fachkräften.

Die Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau“ oder „Pflegefachmann“ darf nur mit Erlaubnis geführt werden (reglementierter Beruf). Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine bestandene staatliche Abschlussprüfung, gesundheitliche Eignung, Zuverlässigkeit sowie die für die Ausübung des Berufs erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache (7).

Pflegefachkräfte, die eine Ausbildung in einem Drittstaat abgeschlossen haben, können ebenfalls die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung beantragen. Sie müssen Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 und die Gleichwertigkeit ihrer Berufsausbildung mit dem deutschen Referenzberuf nachweisen. Zur Feststellung der Gleichwertigkeit ist ein formales Anerkennungsverfahren zu durchlaufen, bei dem die ausländische Berufsausbildung sowie ggf. einschlägige Berufserfahrungen mit dem Inhalt und den Anforderungen der deutschen Pflegeausbildung verglichen werden. Wenn der Ausbildungsstand erhebliche Unterschiede gegenüber der deutschen Ausbildung aufweist, gibt es zwei Möglichkeiten, einen gleichwertigen Kenntnisstand nachzuweisen: eine Kenntnisprüfung, die sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung erstreckt, oder einen Anpassungslehrgang, der mit einer Prüfung über den Inhalt des Anpassungslehrgangs abschließt. Mittels eines sogenannten Defizitbescheids legt die zuständige Behörde den Inhalt und die Dauer des Anpassungslehrgangs so fest, dass das Lehrgangsziel erreicht werden kann (8).

Für die typische Fallkonstellation der Defizitfeststellung läuft der aus den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen (9) abgeleitete Standardprozess der Gewinnung von Pflegekräften aus Drittstaaten folgendermaßen ab:

- Suche nach geeigneten Bewerbern im Herkunftsland
- Bewerberauswahl und verbindliche Zusage bzw. Abschluss eines Arbeitsvertrags als Pflegehilfskraft, der frühestens zum Zeitpunkt der Ankunft beim Arbeitgeber wirksam wird und nach der Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung in einen Arbeitsvertrag als Pflegefachkraft übergeht
- Spracherwerb im Herkunftsland zur Erfüllung der Einreisevoraussetzungen
- Beantragung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung bei der zuständigen Behörde (10). Diese prüft die Gleichwertigkeit und erteilt den Defizitbescheid
- Beantragung der Aufenthaltserlaubnis bei der Ausländerbehörde nach Erhalt des Defizitbescheids. Diese setzt voraus:
    - Deutschkenntnisse mit B1-Zertifikat
    - Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung der konkret geplanten Ausgleichsmaßnahme und der Beschäftigungsbedingungen des vorgesehenen Beschäftigungsverhältnisses
- Vorabzustimmung der Ausländerbehörde für die Erteilung des Visums

- Beantragung des Einreisevisums bei der Auslandsvertretung nach Erhalt der Vorabzustimmung
- Einreise nach Deutschland nach Erteilung des Visums
- Beginn der Tätigkeit als Pflegehilfskraft mit Freistellung zur Teilnahme an B2-Deutschkurs und Anpassungslehrgang
- Erteilung der Aufenthaltserlaubnis für Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (18 Monate, Verlängerung bis zu 24 Monate möglich)
- Erteilung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung nach Erhalt des B2-Zertifikats und der erfolgreichen Teilnahme an der Ausgleichsmaßnahme
- Fortsetzung der Tätigkeit als Pflegefachkraft
- Beantragung und Erteilung der Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft (zunächst für vier Jahre)

Unter der Annahme der Notwendigkeit eines ca. sechs Monate dauernden Anpassungslehrgangs kann der Prozessablauf in schematischer Form in mehrere Phasen unterteilt werden:

- Vorbereitung und Rekrutierung ca. 3 Monate
- Intensiv-Deutschkurs bis B1-Zertifikat ca. 7-8 Monate
  Parallel: Beantragung der Gleichwertigkeitsanerkennung
- Einreisevorbereitung (Visumantrag) ca. 1-2 Monate
- Qualifizierung in Deutschland ca. 6 Monate Deutschkurs bis B2-Zertifikat
  ca. 6 Monate Anpassungslehrgang

Die Komplexität des Gesamtprozesses und damit die organisatorischen Herausforderungen kommen in der Vielzahl der beteiligten Akteure zum Ausdruck:

- Pflegeeinrichtung als Arbeitgeber
- ausländische Pflegefachkraft
- Kooperationspartner bei der Rekrutierung
- Sprachschule im Drittstaat
- für die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung zuständige Behörde*
- Ausländerbehörde (Vorabzustimmung Visum/Aufenthaltserlaubnis)*
- Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktzulassung)*
- Deutsche Auslandsvertretung (Einreisevisum)*
- Sprachschule in Deutschland
- Anbieter des Anpassungslehrgangs

Der Koordinierung und Beschleunigung der mit * gekennzeichneten Verwaltungsverfahren dient das mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführte beschleunigte Fachkräfteverfahren (11), bei dem die zuständige Ausländerbehörde auf Initiative des Arbeitgebers das Verfahren der Anerkennung der beruflichen Qualifikation, der Arbeitsmarktzulassung sowie der Visumerteilung mit verkürzten Fristen betreibt. Besondere Bedeutung kommt den Fristvorgaben für die Auslandsvertretung (drei Wochen für den Termin für die Beantragung des Visums, drei Wochen für die Erteilung des Visums) zu.

Handlungsalternativen

Ausgehend von dem skizzierten Basisprozess und den genannten Beteiligten sind bei konzeptionellen Überlegungen zur Gewinnung von ausländischen Pflegfachkräften zahlreiche Aspekte zu beleuchten, die jeweils mit Handlungsalternativen und/oder ggf. weitreichenden Weichenstellungen für das weitere Vorgehen verbunden sind.

Herkunftsländer

Maßgebliche Bedeutung kommt der Frage zu, ob es im jeweiligen Drittstaat eine Ausbildung gibt, die dem deutschen Referenzberuf Pflegefachkraft zugeordnet und damit als gleichwertig

anerkannt werden kann. Angesichts der Besonderheit der deutschen dualen Ausbildung kommen letztlich nur Länder mit Bachelor-Studiengängen im Pflegebereich in Betracht, die nicht aufgrund einer Mangelsituation einem Anwerbe- und Vermittlungsverbot unterliegen (12). Dabei handelt es sich vorwiegend um asiatische und lateinamerikanische Länder (z.B. China, Indien, Iran, Philippinen, Brasilien, Kolumbien und Mexiko). Aufgrund der soziokulturellen Situation spielt in diesen Ländern die professionelle Altenpflege keine Rolle. Die Studieninhalte sind auf Gesundheits- und Krankenpflege ausgerichtet. Deshalb ist bezogen auf die unterschiedlichen Berufsausbildungen in der Pflege bis zum Auslaufen der Übergangsregelung nur die Anerkennung der Gleichwertigkeit mit dem Ausbildungsberuf Gesundheits- und Krankenpflege möglich.

Mitunter sind Argumentationsmuster zu finden, wonach bestimmte Herkunftsländer im Hinblick auf Integrationschancen und Verbleib in Deutschland besonders vorzugswürdig bzw. eher mit Risiken behaftet sind. Dabei wird insbesondere auf Merkmale wie Religionszugehörigkeit, Sprachverwandtschaft und Nähe zum westlichen Lebensstil Bezug genommen. Hierauf kann hier nicht näher eingegangen werden. Anzumerken ist lediglich, dass seitens der jeweiligen Dienstleister in der Regel die Vorzüge der Länder herausgestellt werden, auf die sich die Geschäftstätigkeit erstreckt.

Kooperation mit Dienstleistern

Die Rekrutierung und der Spracherwerb im Herkunftsland können nicht eigenständig organisiert und koordiniert werden. Hierfür bedarf es mindestens eines Kooperationspartners. Anders sieht es bei den inländischen Verwaltungsverfahren und den für die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen aus. Diese Prozesselemente können sowohl eigenständig als auch mit Einbindung eines darauf spezialisierten Dienstleisters abgewickelt werden. Hinsichtlich der formalen Verwaltungsverfahren tragen (in der Regel öffentlich-rechtliche bzw. mit öffentlichen Mitteln geförderte) Beratungsstellen (13) und das beschleunigte Fachkräfteverfahren durchaus zur Entlastung des Arbeitgebers bei. Gleichwohl dürfte auch diesbezüglich der Einkauf von Dienstleistungen sinnvoll sein, wenn personelle Ressourcen und/oder entsprechende Erfahrungen fehlen. Das Integrationsmanagement, auf das später noch einzugehen ist, sollten allerdings so weit wie möglich eigenständig wahrgenommen werden.

Auswahl von Dienstleistern

In den letzten Jahren haben sich im Geschäftsfeld der Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte zahlreiche Dienstleister etabliert. Dabei handelt es sich mit der Bundesagentur für Arbeit und neuerdings der Deutschen Fachkräfteagentur um öffentlich-rechtliche Institutionen ohne Gewinnerzielungsabsicht sowie um eine zunehmende Anzahl privater Unternehmen. Einige rekrutieren nur in einem Land, einige agieren in mehreren Ländern. Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal ist der Umfang der angebotenen Dienstleistungen. Hier reicht das Spektrum von der Beschränkung auf einzelne Prozesselemente (z.B. bis zur Einreise) bis hin zu den Gesamtprozess einschließlich des Integrationsmanagements umfassenden „Rundum-Sorglos-Paketen“. Zunehmend werden Modullösungen angeboten, bei denen ein Basismodul um weitere optionale Module ergänzt werden kann.

Ein wichtiger Aspekt für die Auswahl eines Dienstleisters ist die bereits weiter oben angesprochene Fairness der Rekrutierung. Das kann festgemacht werden an der Einhaltung der für die Verleihung des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ maßgeblichen Kriterien. Bei den öffentlich-rechtlichen Anbietern werden diese Standards eingehalten. Die privaten Anbieter tragen den strengen Anforderungen zunehmend Rechnung. So gibt es inzwischen 22 private Vermittlungsagenturen mit diesem Gütezeichen (14). Ein dieses Gütezeichen führendes Vermittlungsunternehmen darf auch nur mit Pflegeeinrichtungen zusammenarbeiten, die mit den rekrutierten Pflegefachkräften fair umgehen. Eine zentrale Rolle spielt das Employer-Pays-Prinzip. Danach dürfen die im Rekrutierungs- und Qualifizierungsprozess anfallenden Kosten nicht vom Arbeitgeber auf die Pflegefachkräfte verlagert werden. Rückzahlungs- und Bindungsklauseln sind nur sehr eingeschränkt möglich.

Es ist davon auszugehen, dass perspektivisch die Inhaber des Gütezeichens den Markt dominieren werden. Gleichwohl darf nicht der Schluss gezogen werden, dass Dienstleister ohne Gütezeichen nicht fair agieren, zumal die Zertifizierung und die Nutzung des Gütesiegels gerade für kleinere Unternehmen mit einem beträchtlichen administrativen Aufwand und Gebühren verbunden ist.

Von Bedeutung ist auch, dass zahlreiche Vermittlungsangebote Mindestteilnehmerzahlen voraussetzen. So basieren das Südamerika-Programm der Bundesagentur für Arbeit und die Länderprogramme der Deutschen Fachkräfteagentur sowie auch einige Dienstleistungsangebote privater Vermittlungsagenturen auf Gruppengrößen von mindestens 15 Personen. Häufig zu finden sind Angebote für mindestens drei Pflegefachkräfte.

Einrichtungsverbünde
Um mit Blick auf die häufig erforderliche Mindestpersonenanzahl auf ein breiteres Angebot an Dienstleistern zugreifen zu können, bietet es sich an, Einrichtungsverbünde zu bilden. Derartige Kooperationen gehen zwar zulasten der Unabhängigkeit jeder einzelnen Einrichtung, sie eröffnen aber auch für den Qualifizierungsprozess erweiterte Handlungsmöglichkeiten. Das ist dann bedeutsam, wenn lokale oder regionale Bildungsanbieter angesichts eines ansonsten eher geringen Teilnehmerpotenzials geplante Starttermine sicherstellen oder ggfs. zusätzliche Maßnahmen anbieten können. Im Verbund sind auch zusätzliche integrationsfördernde Aktivitäten – z. B. im Freizeitbereich – leichter organisierbar.

Grundsätzlich dürften Verbünde auf lokaler Ebene vorteilhafter sein als überregionale Kooperationen mit größeren Entfernungen zwischen den Einrichtungen. Unabhängig davon ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf der Grundlage von Absprachen zur Unterlassung von gegenseitiger Personalabwerbung eine zentrale Voraussetzung für einen funktionierenden Verbund. Deshalb müssen derartige Kooperationen wohl überlegt vorbereitet und „diszipliniert“ praktiziert werden.

Kosten und Risken

Von zentraler Bedeutung bei der Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften sind die bis zur Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung entstehenden Kosten. In der Regel werden die Dienstleistungen ohne die Benennung von Einzelpreisen zu einem Komplettpreis bzw. Fixpreis für einzelne Pakete/Module angeboten. Intransparent bleiben meist die im Herkunftsland entstehenden Kosten.

Einen plastischen Eindruck von den einzelnen Kostenblöcken und den Gesamtkosten vermitteln die Länderprogramme der Deutschen Fachkräfteagentur, die nicht zu einem Festpreis angeboten, sondern mit den tatsächlich entstandenen Kosten abgerechnet werden. Als Anhaltspunkt hierfür dienen Kostenkalkulationen auf der Basis von Erfahrungswerten. Exemplarisch für ein Rekrutierungsvorhaben in Indien stellt sich die Kostenkalkulation pro Kopf (jeweils in Euro) wie folgt dar:

- Dienstleistungen im Herkunftsland (Anwerbung, Durchführung Sprachkurs) 2.500 €
- Prüfungsgebühren für mehrere Sprachprüfungsdurchläufe 500 €
- Stipendium für Sprachkurs und Prüfungsphase (für 12 Monate) 720 €
- Gebühren/Entgelte für beschleunigtes Fachkräfteverfahren, Visum, Berufsanerkennung und Übersetzungen 1.400 €
- Diverses 300 €

Geht man davon aus, dass 15 Teilnehmern den Sprachkurs beginnen und 4 Teilnehmer bis zur Einreise abbrechen, ergeben sich bei 11 verbleibenden Personen kalkulatorische Kosten in Höhe von ca. 7.770 Euro pro Kopf.

Für die selbst erbrachten Dienstleistungen bis zur Einreise stellt die Deutsche Fachkräfteagentur pro eingereister Pflegefachkraft fix 3.350 Euro in Rechnung. Dieser Betrag setzt sich aus den folgenden Positionen zusammen:

- Projektplanung 1.000 €
- Dokumentenhandling 500 €
- Antragstellung für Berufsanerkennung, Arbeitsmarktzulassung und Einreise 350 €
- Prozessmonitoring/Kandidatenbetreuung 1.350 €
- Roadmap Integration 150 €

Diese beiden Blöcke summieren sich bereits zu Anwerbekosten pro Kopf in Höhe von voraussichtlich 11.120 Euro (zzgl. Mehrwertsteuer). Zusätzlich zu den Flugkosten entstehen nach der Ankunft in Deutschland und der Arbeitsaufnahme weitere Kosten. Ein B2-Sprachkurs mit Prüfung schlägt etwa mit 2.000 Euro zu Buche. Die Kosten für berufliche Anpassungslehrgänge variieren überwiegend zwischen 2.000 und 2.500 Euro.

Insgesamt ergeben sich bei diesem Beispiel ohne den Finanzaufwand für die Freistellung für die Teilnahme an den erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme Kosten in der Größenordnung von über 15.000 Euro. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Rekrutierungskosten in Indien vergleichsweise günstig sind. So setzt die Deutsche Fachkräfteagentur die kalkulatorischen Kosten für Brasilien um 1.700 Euro höher an.

Vor dem Hintergrund dieser differenzierten Kostendarstellung lässt sich ein ähnlich hohes oder mitunter höher liegendes Honorarniveau privater Anbieter durchaus nachvollziehen. Preisvergleiche sind allerdings nur eingeschränkt möglich, weil die Vertragsregelungen der einzelnen Dienstleister mitunter erheblich voneinander abweichen. Das betrifft vor allem die Anzahl der Raten, den Fälligkeitszeitpunkt der jeweiligen Raten sowie die Aufteilung des Gesamthonorars auf die einzelnen Raten.
Während bei den öffentlich-rechtlichen Dienstleistern das Kostenrisiko beim Ausscheiden eines ausgewählten Bewerbers weitestgehend beim Auftraggeber liegt, gibt es bei den privaten Vermittlungsagenturen hinsichtlich der Risikoaufteilung zwischen Dienstleister und Arbeitgeber zahlreiche Fallgestaltungen. Zum einen kommt das in den Ratenvereinbarungen zum Ausdruck, zum anderen enthalten einige Vertragsangebote auch Festlegungen zur kostenlosen bzw. kostengünstigeren Bereitstellung von Ersatzbewerbern, wenn eine bereits arbeitsvertraglich gebundene Pflegefachkraft aus von ihr zu vertretenden Gründen bereits vor der Einreise oder während der Probezeit ausscheidet. Dabei ist davon auszugehen, dass ein geringeres Arbeitgeberrisiko mit einem höheren Vermittlungshonorar korrespondiert.

Mit grundlegenden ökonomischen Erwägungen einher gehen Honorargestaltungen in Abhängigkeit von der Anzahl der zu vermittelnden Bewerber und der Qualität der vereinbarten Dienstleistungen bzw. von gewünschten Spezialkenntnissen der Pflegefachkräfte.

Für den Auftrag- bzw. Arbeitgeber ergeben sich Kostenrisiken bei unerwarteter Verlängerung und vorzeitiger Beendigung des Gesamtprozesses sowie nur geringer Verbleibzeit der anerkannten Pflegefachkraft. Der Eintritt eines Risikofalls im Herkunftsland oder in Deutschland kann z. B. durch folgende Faktoren ausgelöst werden:

- Beendigung durch die Pflegekraft während des Sprachkurses im Herkunftsland aus persönlichen Gründen
- Verzögerung der Einreise aufgrund von Wiederholungsprüfungen bis zum Erreichen des Niveaus B1
- Beendigung durch den Arbeitgeber während der Probezeit (z. B. mangelnde Eignung für Altenpflege, Fehlverhalten)
- Wiederholung des B2-Kurses und/oder Anpassungslehrgangs
- Beendigung durch die Pflegefachkraft und Rückkehr in das Herkunftsland (z. B. aufgrund falscher Vorstellungen vom Leben in Deutschland)

- Wechsel der Pflegefachkraft von der Alten- in die Krankenpflege (falsche Vorstellung von der Tätigkeit in der Altenpflege, bessere Entwicklungschancen und Bezahlung in der Krankenpflege)

Die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers bei derartigen Risikokonstellationen sind sehr begrenzt. Neben einer sorgfältigen Bewerberauswahl beschränken sie sich im Wesentlichen auf die Betreuung und Begleitung der Pflegekraft nach der Einreise bis zum Beginn der Tätigkeit als anerkannte Fachkraft und darüber hinaus. Dieser Aspekt darf keinesfalls vernachlässigt werden. Die Erfahrungen von Pflegeeinrichtungen, die bereits Pflegefachkräfte aus Drittstaaten rekrutiert haben, unterstreichen, dass einem möglichst umfassenden Integrationsmanagement herausragende Bedeutung zukommt. Hierunter versteht man das Gesamtspektrum der Aktivitäten, die die berufliche und soziale Integration fördern und dadurch zur Bindung an den Arbeitgeber und zur nachhaltigen Sicherung des Rekrutierungserfolgs beitragen sollen. Es erstreckt sich vom Onboarding und die Einbindung in die internen Abläufe über die Unterstützung bei Wohnungssuche und Behördengängen bis zum Angebot von Freizeitaktivitäten und zusätzlichem Sprachunterunterricht. Je umfassender das Integrationsmanagement konzeptionell ausgestaltet ist und je besser es in der Praxis funktioniert, desto größer ist die Chance, dass sich der mit der Rekrutierung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten verbundene finanzielle Aufwand mittel- und längerfristig auszahlt (15).

Ansatzmöglichkeiten zur Reduzierung von Kosten und Risiken

Zur Reduzierung von Kosten und Risiken gibt es eine Vielzahl weiterer Ansatzmöglichkeiten. Einige sind seitens der Pflegeeinrichtung direkt zu beeinflussen, einige erfordern Veränderungen der Rahmenbedingungen.
Bei den steuerbaren Ansätzen zur Kostensenkung muss berücksichtigt werden, dass Kosteneinsparungen durchaus in die entgegengesetzte Richtung wirkende Effekte gegenüberstehen können. So sind zunehmend Konzepte anzutreffen, bei denen der Erwerb des B2-Zertifikats sowie der Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung von Deutschland in das Herkunftsland verlagert werden. Das verkürzt in der Regel nicht die Dauer der Qualifizierung. Die spätere Einreise verringert jedoch die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten, weil anstelle des Gehalts als Pflegefachkraft ein deutlich niedrigerer Zuschuss zur Lebenshaltung im Herkunftsland anfällt und der Sprachkurs in Deutschland teurer ist. Den rein monetären Kostenunterschieden muss allerdings der Nutzen gegenübergestellt werden, der in Deutschland in der Zeit bis zur Abnahme der Kenntnisprüfung durch die Mitarbeit in der Pflegeeinrichtung und die Betreuung der Bewohner erzeugt wird. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen sowie die im Alltag gefestigten Deutschkenntnisse haben keine geringe Bedeutung für den Prüfungserfolg.

Ein weiterer Ansatz zur Kosteneinsparung ist die Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen oder darüber hinaus gehende Aufwendungen für die Personalrekrutierung. Auch hier ist jeweils zu prüfen, ob bzw. in welchem Umfang sich die Förderung tatsächlich rechnet.

Das B2-Zertifikat kann im Rahmen des marktüblichen Sprachkursangebots erworben werden. Bei Teilnahme an einem durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten berufsbezogenen Deutschkurs (16), der auch als Spezialkurse für Gesundheitsfachberufe durchgeführt wird, kann der Finanzaufwand des Arbeitgebers aufgrund der vergünstigten Kostensätze und der nach erfolgreichem Prüfungsabschluss möglichen Rückerstattung von 50% des Kostenbeitrags deutlich verringert werden.

Attraktiver hinsichtlich des finanziellen Umfangs ist die Förderung der beruflichen Ausgleichsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit (17). Bei Maßnahmen zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses – diese Fallkonstellation wäre bei den Pflegekräften mit ei-

nem anerkennungsfähigen ausländischen Berufsabschluss gegeben - können die Weiterbildungskosten und das auf die Freistellung entfallende anteilige Arbeitsentgelt bis zu 100% gefördert werden. Voraussetzung ist allerdings u.a., dass die Maßnahme und der Träger für die Förderung zugelassen sind. Bei dem derzeit in der Region angebotenen Anpassungslehrgang ist das nicht der Fall. Kurse zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung werden in der Region überhaupt nicht durchgeführt.

Einige förderbare Kurse zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung finden als bundesweites Angebot ausschließlich mit Online-Unterricht statt, bei dem praxisorientierte Bildungsinhalte schwieriger zu vermitteln sind. Zudem wird von der Kenntnisprüfung häufig dann abgeraten, wenn der Bildungsträger die Kenntnisprüfung nicht selbst durchführt. Das ist immer dann der Fall, wenn er seinen Sitz in einem anderen Bundesland hat. Die Kenntnisprüfung darf üblicherweise nur von einem von der für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung zuständigen Behörde zugelassenen Prüfer aus dem jeweiligen Regierungsbezirk/Bundesland abgenommen werden. Unter Berücksichtigung der bei Vorliegen eines B2-Zertifikats noch bestehenden Sprachschwierigkeiten erzeugt diese Kombination bei den Prüfungskandidaten auch deshalb großen Druck, weil die Kenntnisprüfung nur einmal wiederholt werden darf. Beim Anpassungslehrgang hingegen wird die Abschlussprüfung vom Bildungsträger vorgenommen, der den Teilnehmer während des Kurses beobachten und kennenlernen konnte. Bei Nichtbestehen kann der Lehrgang verlängert und die Prüfung wiederholt werden. Wird die Prüfung auch dann nicht bestanden, kann der Anpassungslehrgang komplett wiederholt werden.
Eine weitere Fördermöglichkeit eröffnet die eingangs erwähnte Förderrichtlinie im Rahmen des Programms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Die für 2021 zur Verfügung gestellten Fördermittel waren bereits nach wenigen Wochen ausgeschöpft. Konkrete Informationen über den Finanzrahmen für das Jahr 2022 werden voraussichtlich erst im zweiten Quartal vorliegen. Wenn seitens des Bundes nicht deutlich mehr Geld als im letzten Jahr bereitgestellt wird, wird dieser Fördertopf in diesem Jahr noch schneller leer sein. Vermittlungsagenturen mit dem Gütezeichen werben nämlich damit, bei Bereitstellung von Fördermitteln für die dann kurz vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags stehenden Rekrutierungsfälle kurzfristig Förderanträge vorzubereiten. Potenzielle Antragsteller mit längerer Vorlaufzeit dürften bei einem derartigen „Windhundrennen“ chancenlos sein.

Die Kosten für die Personalvermittlung und Gewinnung von ausländischen Pflegekräften können auch in den Pflegesatz einfließen. Hierzu hat das Bundesministerium für Gesundheit im August 2021 erläuternde Hinweise herausgegeben (18). Danach hat eine Pflegeeinrichtung wie bei allen anderen geltend zu machenden Kosten rechtzeitig vor Beginn der Pflegesatzverhandlungen Art, Inhalt und Umfang der prospektiv für diesen Zweck zu erwartenden Kosten darzulegen. Eine Einigung bei den Pflegesatzverhandlungen wird in hohem Maß von der Nachvollziehbarkeit der Belege und der Plausibilität der vorgetragenen Argumentation abhängen. Deshalb wird empfohlen, die in diesem Zusammenhang entstehenden Aufwendungen in der Buchhaltung gesondert zu erfassen (19). Zudem dürften die Erfolgsaussichten bei den Verhandlungen steigen, wenn die Aktivitäten zur Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften als fester und kontinuierlicher Bestandteil der Personalbeschaffung verankert sind. Insgesamt bleibt abzuwarten, ob und inwieweit es gelingt, diesen Kostenblock in den Pflegesätzen abzubilden.

Abschließend muss noch einmal das Thema Attraktivität der Pflege aufgegriffen werden. Dieser Punkt ist deshalb gewichtig, weil er erhebliche Auswirkungen auf den mittel- und längerfristigen Erfolg der Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften hat. Für die Altenpflege stellt das Risiko des permanenten Personalverlusts durch Wechsel in den Gesundheitssektor eine zusätzliche Herausforderung dar. Dem Anreiz besserer Eingruppierungs- und damit Verdienstmöglichkeiten im Krankenhausbereich können Einrichtungen der Altenpflege nur sehr begrenzt entgegenwirken. Die in der Gesundheits- und Krankenpflege ausgebildeten Pflegefachkräfte aus Drittstaaten dürften selbst bei einem hervorragenden Integrationsmanagement

der Altenpflegeeinrichtung für diese Sogkräfte besonders empfänglich sein. Deshalb ist es erforderlich, im Regelungsbereich des jeweiligen Arbeitgebers liegende Ansatzmöglichkeiten zur Verbesserung der Eingruppierung und Vergütung insbesondere der Fachkräfte in der Altenpflege auszuloten und zeitnah umzusetzen.

Weiteres Vorgehen

Angesichts des bereits bestehenden und absehbar zunehmenden Mangels an Pflegefachkräften kommt auch das NürnbergStift nicht umhin, sich mit dem Thema Rekrutierung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten zu befassen. Angesichts der Vielzahl und Komplexität der dabei zu berücksichtigenden Aspekte wurde im Februar 2022 ein bis Oktober 2022 laufendes Projekt eingerichtet. Die bisherigen Ergebnisse und Erkenntnisse legen ein zweigleisiges Vorgehen nahe.

Um die mit einem Verbund lokaler Pflegeeinrichtungen verbundenen Vorteile nutzen zu können, sollen im weiteren Jahresverlauf die Kooperationsmöglichkeiten mit den von karitativen Trägern und Wohlfahrtsverbänden in Nürnberg betriebenen Pflegeeinrichtungen ausgelotet werden.

Gleichzeitig sollen so schnell wie möglich Erfahrungen mit den administrativen Prozessen bei der Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften gesammelt werden. Deshalb wurde nach einer aufwendigen Marktsondierung und einem Vergleich der Angebote von zehn Vermittlungsdienstleistern am 08.03.2022 mit der Nürnberger WÜLARU GmbH ein Vertrag zur Vermittlung von drei Pflegefachkräften aus dem Iran abgeschlossen. Dieser Dienstleister rekrutiert Pflegefachkräfte, die bereits über das B1-Sprachzertifikat verfügen. Nach Sichtung von acht Bewerberprofilen wurden mit drei Pflegefachkräften Online-Interviews auf Deutsch geführt, bei denen alle drei Bewerberinnen einen sehr interessierten und engagierten Eindruck hinterließen. Die Arbeitsverträge sind in Vorbereitung. Auf dieser Grundlage initiiert und begleitet die WÜLARU GmbH die für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung und die Einreise nach Deutschland erforderlichen Abläufe. Wenn alle zu beteiligenden Behörden die vorgeschriebenen Fristen einhalten, sollte die Einreise und Arbeitsaufnahme im NüSt als Pflegehilfskraft im dritten Quartal möglich sein.

Bis dahin sind die bei den Ausführungen zu Kosten und Risiken genannten Punkte zu bearbeiten. Besondere Bedeutung kommt der Einrichtung eines internen Integrationsmanagements, von dem letztlich das gesamte im NüSt tätige Personal profitiert, sowie der Verbesserung der Eigruppierungsmöglichkeiten der Pflegefachkräfte zu. Da erfordert zielgerichtete Abstimmungen mit den zuständigen Organisationseinheiten der Stadt Nürnberg.

Anmerkungen

1) Siehe hierzu den neuesten Report der Barmer zum Pflegenotstand in Bayern: https://www.barmer.de/presse/bundeslaender-aktuell/bayern/archiv-pressemitteilungen/2022-archiv/grossbaustelle-pflege-in-bayern---pflegereport-prognostiziert-alarmierenden-zukunftstrend-369414

2) Ausführlichere Darstellungen sind zu finden bei:
Konzertierte Aktion Pflege (bundesgesundheitsministerium.de), S. 63-73

Kriterien zur Analyse von Drittstaaten zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege - Kurzbericht (bmwi.de), S. 17-23

3) Siehe die detaillierten Informationen bei https://www.defa-agentur.de/

4) Siehe hierzu https://kda.de/pressemitteilung/ sowie

Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) unter Trägerschaft des Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) (dkf-kda.de)

5) Gesetz zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland vom 11.07.2021;
https://www.gesetze-im-internet.de/auslpflkrgewqsg/AuslPflKrGewQSG.pdf

Faire Anwerbung Pflege Deutschland (faire-anwerbung-pflege-deutschland.de)

6) Richtlinie zur Förderung von Vorhaben zur ethisch hochwertigen Gewinnung von Pflegefachkräften in weit entfernten Drittstaaten im Rahmen des Programms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (bundesgesundheitsministerium.de)

7) Siehe §§ 1und 2 Pflegeberufsgesetz

8) Siehe § 41 Pflegeberufsgesetz und §§ 43 bis 45 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung

9) Einschlägig ist hier die Regelung des § 16d Abs. 2 i. V. m. § 16d Abs. 1 Aufenthaltsgesetz. Danach kann für Maßnahmen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu zwei Jahren erteilt werden. Bei Fachkräften mit anerkannter Ausbildung greift § 18a Aufenthaltsgesetz

Als Einstieg in die Thematik eignet sich folgende Darstellung
BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Fachkräfte mit Berufsausbildung

Bei der folgenden Ablaufdarstellung wird unterstellt, dass das beschleunigte Fachkräfteverfahren erst nach Erteilung des Defizitbescheids initiiert wird.

10) Die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung und die Durchführung des Berufsanerkennungsverfahrens sind Länderangelegenheit. Für die Aufnahme einer Tätigkeit als Pflegefachkraft in Nürnberg ist die Regierung von Mittelfranken zuständig.

Detaillierte Informationen zum Führen der Berufsbezeichnung für Gesundheitsberufe in Bayern sind zu finden bei

Gesundheitsfachberufe; Beantragung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung - BayernPortal (freistaat.bayern)

Das Verfahren zur Berufsanerkennung ist erläutert bei
Berufsanerkennung; Beantragung - Regierung von Mittelfranken (bayern.de)

11) Siehe § 81a Aufenthaltsgesetz. Eine anschauliche Kurzdarstellung ist zu finden bei
https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/MiiG_Unternehmen/PDFs/Unternehmen/Gezielt_rekrutieren/200608_Grafik_Fachkraefteverfahren_DE.pdf

Speziell für Bayern
https://www.fachkraefte.einwanderung.bayern.de/

12) Siehe § 38 Beschäftigungsverordnung mit der zugehörigen Anlage (sogenannte WHO-Liste

13) Z.B. Beratungsstelle des IQ-Netzwerks in Bayern
Zentrale Servicestelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen in der Metropolregion Nürnberg (ZAQ) - Bildungszentrum Nürnberg (nuernberg.de)

Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsanerkennung bei der Regierung von Mittelfranken
https://www.berufsanerkennung.bayern.de/

14) Eine Liste der das Gütezeichen nutzenden Unternehmen/Einrichtungen ist zu finden bei https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/guetezeichen-nutzende

15) Hilfestellung beim Aufbau und der Ausgestaltung des Integrationsmanagements gibt der vom Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufe bereitgestellte Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration
Werkzeugkoffer W&I - Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) unter Trägerschaft des Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) (dkf-kda.de)

Die Bedeutung des Integrationsmanagements unterstreichen auch die Ergebnisse einer aktuellen empirischen Studie mit philippinischen Pflegefachkräften
https://gracelugert.com/hohe-unzufriedenheit-bei-philippinischen-pflegefachkraeften-in-deutschland/

16) Detaillierte Informationen hierzu sind zu finden unter
https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Deutsch-Beruf/deutsch-beruf.html?nn=282656

17) Einen Überblick über die vielfältigen Fördermöglichkeiten bei beruflicher Weiterbildung vermitteln die Informationen der Regionaldirektion Bayern unter
Weiterbildung - Regionaldirektion Bayern (arbeitsagentur.de)

18) Die erläuternden Hinweise des Bundesministeriums für Gesundheit sind zu finden unter
https://www.schwan-partner.de/fileadmin/Redaktion_uploads/Bayernletter/2021/10_Oktober/Anlage_1_BMG-Hinweise_Pflege.pdf

19) Siehe die Hinweise unter
https://www.schwan-partner.de/bayernletter-oktober-2021/

Berichtsvorlage
Ref.V/013/2022

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)	05.05.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:
Aktuelle Situation - Mündlicher Bericht

Bericht:

Über die aktuelle Situation im NürnbergStift wird mündlich berichtet.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Angebote des NüSt für die älter werdende Stadtgesellschaft berücksichtigen die differenzierten und stetig im Wandel befindlichen Bedarfe unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Lebenslagen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐