Podcast „Erwartungen und Realität internationaler Pflegefachpersonen“

Episode 151

Teilnehmende:

- Eva und Christian
  aus dem Team des Podcasts „Übergabe“
- Debora Aust,
  die Gründerin von DAREconsulting
  und Leiterin der Berliner Beratungsstelle für Pflegekräfte mit ausländischem Abschluss (BBeFaP)

Transkript

Eva: Hallo und herzlich willkommen zu einer neuen Folge des Übergabe-Podcasts. Christian und ich sind wieder vereint und nehmen heute eine Folge auf mit einem spannenden Thema, weil wir heute über die Berliner Beratungsstelle für Pflegekräfte mit ausländischem Abschluss sprechen. Da musste ich kurz spicken.

Christian: Eva, wie kommen wir zu diesem Thema?

Eva: Ja, wie kommen wir zu diesem Thema? Erstmal haben wir in der Vergangenheit immer schon mal darüber gesprochen über die Integration von Pflegekräften aus dem Ausland oder von internationalen Pflegekräften. Und wir haben eine Anfrage bekommen, die kam von Debora Aust. Vielleicht magst du dich gleich einmal vorstellen, das ist auch unsere Gästin. Und wir wollen das Thema einmal mehr in den Vordergrund stellen und nochmal tiefer reingehen oder uns nochmal spezifisch die Umsetzung in Berlin anschauen. Als Beispiel, vielleicht kann man das dann auch übertragen. Deswegen haben wir uns vereint.

Christian: Debora Aust ist quasi mit hier am virtuellen Tisch und würde heute mit uns als Expertin darüber sprechen. Hallo Debora.

Debora: Hallo Christian und Eva. Schön, dass ich da sein darf.

Christian: Ja, vielen Dank, dass du dir die Zeit nimmst, heute mit uns über das Thema zu sprechen, dass wir nochmal speziell tatsächlich irgendwie die Möglichkeit haben, Berlin in den Fokus zu rücken. Bevor wir aber ins Thema einsteigen, stell dich doch erstmal vor. Mit wem sprechen wir eigentlich und warum bist du eigentlich die Expertin für das Thema?

Debora: Mein Name ist Debora Aust. Ich bin die Gründerin von DAREconsulting. Das ist der Träger der Beratungsstelle BBeFaP. Und ich arbeite seit über zehn Jahren in Brandenburg und Berlin in der Unternehmensberatung. Also wir begleiten Unternehmen in der Integration internationaler Fachkräfte und Einwanderungsprozesse und alles, was dazugehört. Und haben von der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege in Berlin seit Juni die Anfrage bekommen, ob wir nicht diese Beratungsstelle leiten sollen. Und das haben wir natürlich gerne angenommen. Und so sind wir dazu gekommen.

Christian: Jetzt sag mir doch mal, warum ist denn die Berliner Senatsverwaltung überhaupt auf dich zugekommen? Also, was ist eigentlich so der Grundgedanke für diese Stelle?

Debora: Wie eigentlich deutschlandweit hat Berlin genau das gleiche Problem. Fachkräftemangel in der Pflegelandschaft ist ein Riesenthema. Das heißt, wir haben eine älter werdende Bevölkerung, auch in Berlin und können diesen Bedarf mit den Auszubildenden im Pflegebereich nicht adäquat füllen. Demzufolge hat die Berliner Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege sich Gedanken gemacht, wie man das verbessern kann. Eines der großen Probleme in Berlin ist, dass Anerkennungsprozesse von den Pflegekräften teilweise nicht genutzt werden, nicht durchgeführt werden oder angefangen werden, aber eben nicht fertig gemacht werden. Das heißt, wir haben internationale Pflegekräfte, die im Hilfsbereich in Berlin arbeiten, aber nicht vollwertige Pflegekräfte sind, weil sie die Anerkennung nicht durchlaufen. Und die Kombination aus diesen beiden Aspekten plus Unternehmen, die Hilfe brauchen bei der Integration von Pflegekräften, hat dazu geführt, dass sie gesagt haben, wir brauchen eine Stelle, die das Ganze bündelt und macht.

Eva: Interessant. Ist damit schon die Frage beantwortet, was genau diese Beratungsstelle ist oder hast du da vielleicht noch mehr Infos, wie die Strukturen aufgebaut sind oder was das Ziel vielleicht noch darüber hinaus ist?

Debora: Genau, also es gibt zwei Säulen oder zwei Beine dieser Beratungsstelle. Das eine ist das, was ich gerade gesagt habe, dass wir sowohl Fachkräfte wie aber auch Unternehmen unterstützen im Einwanderungs-, Anerkennungs- und Integrationsprozess. Und da kann man uns anrufen, man kann eine E-Mail schreiben oder WhatsApp. Auf allen möglichen Kanälen unterstützen wir die Anfragen, die kommen. Und das zweite Standbein ist eine Informationsplattform. Das heisst, bis Ende des Jahres auf berlin.de unter der Seite Pflege der Senatsverwaltung wird es eine Informationsplattform geben, die alle Informationen bündelt, die man so braucht, wenn man als Pflegekraft mit ausländischem Abschluss oder als Unternehmen, die potenziell Pflegekräfte aus dem Ausland einstellen oder eingestellt hat.

Debora: Anerkennungsprozesse werden erklärt, wir werden Flowcharts haben, wir haben FAQs, die erstellt werden aus den Beratungsfragen, aber eben auch positive Beispiele, also Best Practice. Wir hoffen, dass wir ein paar Filmchen machen können, wo Pflegekräfte ihre Erfahrungen teilen. Und natürlich Dokumente zum Runterladen, sei das Anerkennungsformulare oder sonstige Dinge, die es schon gibt. Das sind so die zwei Schwerpunkte der Beratungsstelle. Und zukünftig, in 2025, werden auch Konzepte zur Integration für die Unternehmen kommen. Aber das ist noch ein bisschen Zukunftsmusik.

Eva: Also das heißt, es geht eigentlich darum, wenn ich eine Pflegekraft bin, die aus dem Ausland hierher gekommen ist oder dann einen ausländischen Abschluss hat. Beziehungsweise explizit nach Berlin gekommen bin, dann besteht scheinbar eine größere Hürde, sowohl von Unternehmensseite als auch von meiner Seite, dann den vollumfänglichen Abschluss als Pflegefachkraft zu erlangen. Und da schließt ihr an und berät sowohl die Pflegefachkraft als auch die Unternehmen, wenn ich das richtig verstanden habe.

Debora: Ja, das kann ein Fall sein. Die Fälle, die wir seit Juni haben - da sind wir gestartet - sind sehr vielschichtig und komplex, muss ich sagen. Genau mit der Anerkennung ist es oft so, dass der Anerkennungsprozess für jemanden, der nicht aus Deutschland kommt und unsere administrativen Aufwände kennt, sehr undurchsichtig ist oder schwer zu begreifen ist. Und da ist einerseits unsere Hoffnung, dass wir diesen

Prozess ein bisschen transparenter machen können, dass wir eben auch helfen, die ganzen Dokumente zusammenzutragen. Also da ist einerseits das Problem, was muss ich alles übersetzen lassen? Also die Zertifikate müssen übersetzt werden, teilweise sogar mit Apostillen. Das heißt, dass auch im Heimatland sehr viele Dokumente zusammengetragen werden. Welche Person kann das überhaupt übersetzen und darf es übersetzen, damit es anerkannt wird? Dann, welches Level an Deutsch brauche ich für die Anerkennung? Das sind auch so Fragen, wenn ich schon in Deutschland bin, wo kann ich das machen? Wer hilft mir da? Ist das der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, die mich da unterstützen kann? Gibt es Förderprojekte, die mich da vielleicht unterstützen?

Debora: Und dann auch das Einreichen beim LAGESO, Landesamt für Gesundheit und Soziales, wo diese Anträge gestellt werden müssen. Das geht zum Glück online und funktioniert eigentlich relativ gut. Aber dann kommen teilweise Fragen. Wenn die Dokumente nicht vollständig sind, kommen Fragen zurück und das ist, so wie wir das kennen, sehr technisch. Und für jemanden, der von ganz woanders kommt, ist das relativ schwierig. Und das überfordert auch sehr viele Unternehmen. Also sehr viele Pflegeeinrichtungen sind damit überfordert. Und dann gibt es, wenn der Antrag mehr oder weniger erfolgreich war, gibt es einen sogenannten Defizitbescheid. Das ist ein Bescheid, der sagt aus, dass ich teilanerkannt bin. Eine volle Anerkennung aus dem Ausland ist ganz schwierig. Also das kenne ich nicht, die Erfahrung habe ich noch nicht gemacht. Das heisst dass die meisten Pflegekräfte mit ausländischem Abschluss entweder eine Kenntnisprüfung machen oder eine Nachqualifizierung. Das heißt, sie gehen in den Lehrgang und füllen noch das Wissen auf, was fehlt. Und das dauert eben auch wieder lang. Das ist so ein bisschen der Anerkennungsprozess, der sehr schwierig ist und sehr langwierig.

Christian: Langwierig, sagst du? Wie lange in der Regel dauert so ein Anerkennungsprozess?

Debora: Also der Anfang mit dem Papier, drei Monate, vier Monate. Kommt ein bisschen darauf an, wie gut die Dokumente sind und ob es noch Nachfragen gibt. Aber um den Anerkennungsprozess abzuschließen, muss man B2, das ist die europäische Rahmendefinition der Sprache, haben. Und das ist natürlich nicht unbedingt schon vorhanden. Das heißt, man muss Deutsch lernen und dann die Kenntnisprüfung machen. Da gibt es zum Glück einen Vorbereitungskurs. Der ist in Berlin vorhanden. Aber auch

das, durch die Kenntnisprüfung durchzufallen, ist natürlich doof. Und darum muss man sich da intensiv darauf vorbereiten.

Christian: Jetzt sag mir mal, wie viele Personen das eigentlich... betrifft also, wie hoch ist denn eigentlich der Bedarf, dass man sagt, okay, wir brauchen hier auf jeden Fall eine Beratungsstelle? Weil ich höre, dass offenbar das Bundesland Berlin Interesse daran hat, Pflegekräfte aus dem Ausland zu holen bzw. zu beschäftigen. Also sich da auch aufmacht und irgendwie auch einen Bedarf erkannt hat. Aber über wie viele Personen sprechen wir denn?

Debora: Also das Fachkräftemonitoring des Berliner Arbeitsmarktes hat ergeben, dass bis ins Jahr 2030 rund 9000 offene Stellen nicht besetzt werden können. Die Zahlen sind immer mit Vorsicht zu genießen. Wir gehen natürlich von den heutigen Annahmen aus. Das heißt aber, es kann sich verschieben, weil vielleicht doch mehr die Pflege als Ausbildungsplatz wählen. Es kann sich aber auch verschieben, dass es noch weniger gibt, die diese Ausbildung wahrnehmen. Viele gehen in Rente in den nächsten zwei bis fünf Jahren. Das heißt, die Pflege verliert extrem viele gut ausgebildete, langjährig arbeitende Fachkräfte, weil sie in Rente gehen. Und demzufolge sind diese, rund 10'000 schon definierte Lücken, natürlich schon etwas, wo man sich drum kümmern muss und nicht einfach liegen lassen kann, sagen wir es mal so. Und das Schöne mit dieser Beratungsstelle finde ich, dass sie eben einerseits diese Unterstützungsstruktur bietet, sowohl dokumentarisch, also über die Internetplattform, als eben auch als Beratungsstruktur. Und auf der anderen Seite versuchen wir eine Art Analyse zu machen, an was hakt es denn? Also warum funktioniert es nicht so, wie wir uns das Vorstellen? Welche Herausforderungen haben eben Unternehmen und Pflegekräfte mit ausländischem Abschluss, um Fuß fassen zu können in Berlin, um glücklich zu arbeiten, sagen wir es mal so.

Eva: Wie seid ihr denn eigentlich an der Beratungsstelle so aufgestellt, weil ich meine, du kommst aus dem Bereich der Unternehmensberatung? Woher hast du das Wissen explizit in Bezug auf Pflege und was für Personen arbeiten dann in der Beratungsstelle?

Debora: Also wir sind zu dritt, ein Frauenteam. Also die letzten sechs Jahre habe ich ein Förderprojekt in Brandenburg, auch eine Informations Beratungsstelle, führen dürfen. Das heißt, ich bin eigentlich spezialisiert auf die rechtliche und auf die Integrationsseite, also mehr auf die Unternehmensseite. Das heisst, was braucht es alles an Aufenthaltstiteln,

was braucht es alles, damit ein Unternehmen gut integriert? Das ist so meine Expertise. Und dann haben wir jemand aus Berlin, die kommt aus dem Relocator-Bereich. Das heisst, sie deckt hauptsächlich die ganzen Fragen ab der sozialen Integration, also Schule, Wohnung. Aber eben auch Vereine, Anmeldung, Behördengänge, Bankkonto. Alles, was im täglichen Leben sein muss, vor allem am Anfang. Und dann haben wir noch eine administrative Kraft, die hilft bei der Abwicklung. Und warum wir in der Pflege stark sind. Ich habe interkulturelle Konzepte geschrieben für Krankenhäuser, für die Ausbildung. Und damit haben wir geguckt dass Auszubildende eben auch die interkulturelle Kompetenz bekommen. Es gibt das Gütesiegel für faire Rekrutierung in der Pflege. Das hat eine Dokumentation, so eine Infobroschüre und die haben wir geschrieben und kennen darum diese Anerkennungslandschaft und Pflegelandschaft sehr gut.

Christian: Jetzt ist ja in den letzten Jahren tatsächlich auch der ICN mit so ein bisschen auf die Landschaft getreten und gesagt, ja okay, die Rekrutierungsprozesse, die müssen wir mal so ein bisschen kritischer anschauen, weil die tatsächlich nicht immer unter ethischen Gesichtspunkten ablaufen und zuletzt hat sich der ICN dazu auch nochmal geäußert. Dieses Gütesiegel, erfüllt das denn die Kriterien?

Debora: Ja, also es ist ja so: Das Gütesiegel ist nicht für die Pflegekraft, sondern die sollte die Pflegekraft ja unterstützen, die im Heimatland ist. Das ist für die Agenturen. Das grosse Problem in Deutschland ist, dass jede Kioskverkäuferin oder Kioskverkäufer rekrutieren darf. Es gibt also keine Zertifizierung oder Überprüfung, ob jemand geeignet ist zu rekrutieren. Und darum ist dieses Gütesiegel eigentlich wirklich im Moment der einzige Punkt, wo Unternehmen sich orientieren können, ob eine Rekrutierungsagentur zertifiziert ist. Also, dass sie wissen, sie stehen unter einem gewissen Standard. Das Siegel geht glaube ich in die zweite Runde. Also die Unternehmen, die in der ersten Runde besiegelt sind, müssen sich rezertifizieren lassen und es gibt einen Anhaltspunkt. Das grosse Problem dahinter ist, dass diese Agenturen, die in Deutschland zu Hause sind, nicht in den Heimatländern rekrutieren sondern sie haben da lokale Partner. Die sind natürlich nicht zertifiziert und das ist ein bisschen die Herausforderung. Also wir haben auch an der Beratungsstelle in Berlin Pflegekräfte, zum Beispiel aus Indien gehabt, die nachgefragt haben, ob dies eine seriöse Agentur sei und ob es die überhaupt in Deutschland gebe, etc. Also es gibt da zum Glück mittlerweile auch schon eine gewisse Sensibilisierung der Pflegekräfte im Ausland, nachzuhaken, bevor sie irgendeinen Vertrag unterschreiben, bevor sie Geld geben, bevor sie sich verschulden. Das finde ich eine sehr

gute Entwicklung. Also ich kenne es nur aus Indien weil wir gerade ein paar Fälle aus Indien hatten. Außerdem arbeiten wir auch eng mit dem Siegel zusammen, um zu schauen, dass für Berlin die ein oder andere Agentur nach Standard arbeitet.

Eva: Von Unternehmensseite, also wenn ich, nehmen wir mal die Perspektive an, ich wäre irgendwie Pflegedienstleitung in einem Berliner Krankenhaus oder in einer anderen Einrichtung. Ich wende mich dann an euch und was bekomme ich dann für Beratung aus der Perspektive? Weil wenn ich das richtig verstanden habe, dann unterstützt ihr ja schon sehr intensiv die Pflegefachpersonen. Und was ist dann so die Aufgabe der Unternehmen oder wie ist da so die Zusammenarbeit?

Debora: Also ich muss sagen, viele Kliniken in Berlin haben ja meistens eine eigene Abteilung. Sei das eine Rekrutierung oder HR-Abteilung. Das sind auch Kliniken im größeren Verband, die dann nicht nur Kliniken in Berlin haben, sondern bundesweit. Und die nutzen uns eigentlich wenig, weil sie wissen, wie der Ablauf geht. Sie haben ihre festen Ansprechpartner, wo sie im Ausland rekrutieren. Und die haben auch meistens irgendwo eine Integrationsperson, sei es Integrationsbeauftragte oder Fachkräfte Integrationsabteilung oder wie auch immer. Also die haben jemanden, der sich dem Ganzen mehr oder weniger annimmt. Das heißt also, wir beraten die gerne, wenn die Fragen haben. Die kommen eher zu Förderbereichen. Also wenn sie dann sagen: „ich suche einen Deutschkurs. Ich habe irgendwie fünf Fachkräfte, die haben zwar die Anerkennung bekommen, aber in der Praxis ist es einfach noch nicht so, wie es sein sollte. Was gibt es da für Möglichkeiten, dass ich da Förderung beantragen kann für diese Kurse?“ Das werden wir schon gefragt. Und die kleineren Pflegeeinrichtungen, so um 100, 150, 200 Mitarbeiter, mit denen arbeiten wir enger zusammen, weil da geht es eigentlich auch darum: „woher kriege ich die Fachkräfte? Also die haben oft nicht so viele Möglichkeiten zu wissen an wen sie sich richten können, wie das ganze Prozedere geht und mit was muss sie auch finanziell rechnen? Und das ist eigentlich unsere Hauptaufgabe, ihnen Struktur zu geben. Also zu sagen: denkt doch bitte daran, bevor die Fachkraft da ist, dass ihr mal ein Integrationskonzept schreibt, denkt daran, dass ihr vielleicht die Belegschaft informiert, dass bald mal internationale Pflegekräfte kommen. Wie wollt ihr die integrieren, welche Fragen gibt es da auch, also die meisten Belegschaften haben Ängste diesbezüglich. Und da unterstützen wir die Unternehmen. Wir erklären, dass eine Mitarbeiterversammlung gut ist, um die Ängste abzuholen, nehmt die Leute zusammen, erzählt ihnen die positiven Seiten, wenn ihr Unterstützung bekommt,

etc. Also so der ganze Prozess vor dem Ankommen der Pflegekraft, dann auch, Einarbeitung und Onboarding ist ein großes Thema bei den Unternehmen, also welche Strukturen kann ich da nutzen, welche Checklisten sind schon erstellt worden. Man muss das Rad nicht neu erfinden. Also sie da zu unterstützen, damit sie einen Onboarding-Prozess haben, der nachhaltig ist. Und ganz wichtig finde ich, dass diese Strukturen eben nicht aufgesetzt werden für die Pflegekräfte mit ausländischem Abschluss sondern dass diese für alle, also für die ganze Belegschaft dann gilt. Also ob eine neue Pflegekraft aus Deutschland kommt oder eben woanders her. Einarbeitungsmechanismen sind dann standardisiert und das hilft allen. Der dritte Punkt, der ganz wichtig ist, den viele vergessen, ist dass die Bildungswege der Pflegekräfte aus dem Ausland ganz anders sind. Wir haben ganz viele Pflegekräfte, die haben einen Bachelor. Das heisst, sie haben fünf Jahre an einer Universität studiert und kommen dann hierher. Und weil sie teilanerkannt sind, also die Anerkennung noch nicht ganz vollziehen können weil sie eine Prüfung haben müssen etc., arbeiten sie im Hilfssektor. Und das ist ein Riesenproblem, weil dann so quasi die Belegschaft sie als Hilfskraft sieht, sie selbst sieht sich aber als vollwertige Fachkraft weil das ist das, was sie weiss und kann. Aber sie darf das aber nicht ausführen, ist also gezwungen in der Hilfstätigkeit zu bleiben, auch lohntechnisch. Bis dann die Anerkennung durch ist. Um diesem Konfliktpotenzial, was sich automatisch bildet, weil man von ganz unterschiedlichen Wahrnehmungen und Bedürfnissen ausgeht, entgegenzuwirken, ist wichtig, dass man den Unternehmen sagt, dass sie daran denken müssen. Also es braucht eine Art Aufklärungsarbeit gegenüber der Belegschaft, mit welchem Hintergrund kommen die Menschen her.

Christian: Aber es macht natürlich auch was mit den Personen, oder? Also ich meine, sie haben ja in ihrem Heimatland schon eine Ausbildung gemacht und kommen hierher.

Eva: Ein Studium.

Christian: Eventuell sogar, genau. Und sind hier quasi im Anerkennungsverfahren, werden schlechter bezahlt, dürfen nicht alles und eventuell dauert dieses Anerkennungsverfahren länger, weil irgendwelche Unterlagen fehlen. Wie begleitet ihr denn diese Person? Weil ich mir vorstellen kann, dass das auch zu Spannungen führt, also auch so in der Person selbst.

Debora: Wir haben eine Studie gemacht, was eine der größten Herausforderungen für Berliner Pflegekräfte und auch Auszubildende aus dem Ausland ist und das ist die

Vereinsamung. Das ist der größte Punkt eigentlich. Das heisst, genau das, was du beschrieben hast, das macht was mit mir, das bildet auch Frust und ich weiss nicht, werde ich für voll genommen, werde ich für das akzeptiert, was ich eigentlich vorher im Heimatland auch war? Also das ist ja auch eine gewisse Reputation dahinter, wenn man studiert hat und als Pflegekraft gearbeitet hat, die man verliert. Und, wenn man dann kein soziales Netz hat, was einem auffängt und sagt; „okay, da stehst du durch, das dauert einfach ein bisschen aber nachher wird es besser“, dann vereinsamen die Leute grauenhaft. Und da die Unternehmen zu begleiten, also neben der Pflegekraft, und zu sagen, seid darauf vorbereitet. Also gebt denen die Möglichkeit, Hobbys wahrzunehmen. Ich hatte letztens gerade eine Veranstaltung, wo ich den Unternehmen ganz klar gesagt habe, macht eine Liste mit Vereinen, mit Clubs, mit ehrenamtlichen Tätigkeiten, wie die ehrenamtliche Feuerwehr oder was auch immer, spielt keine Rolle, aber so dass sie Anschluss finden können außerhalb der Arbeit. Wissend, man ist in Anerkennung man muss teilweise nachqualifizieren, muss Deutsch lernen, muss wissen, wie in Berlin die U-Bahn funktioniert. Okay, Berlin hat noch das Schöne, es hat Konzerte, es hat gewisse kulturelle Gegebenheiten. Die Chance, dass man vielleicht jemanden findet, der die gleiche Sprache spricht, ist ebenfalls gegeben. Aber auch das muss man finden in einer so grossen Stadt. Und wenn man da eigentlich nur noch Arbeit, Weiterbildung, Deutsch, Arbeit, Weiterbildung hat, dann wird es furchtbar schwierig, irgendwie glücklich zu werden und anzukommen. Und dann muss die Arbeitgeberin bereit sein, auch Freistellungen zu machen und sagen Deutsch machst du während deiner Arbeitszeit. Was wiederum schwierig ist, weil dann die Pflegeeinrichtung sagt: „Dann fehlt mir die Hälfte der Schicht. Was mache ich dann?“ Da aus diesen Konflikten Wege zu finden. Und das hat sehr viel auch mit systemischer Beratung zu tun. Welche Prozesse können wir verschlanken und vereinfachen, damit mehr Platz übrig bleibt für die soziale Integration. Ich hatte auch Unternehmen gehabt die gesagt haben: Da gibt es ein Mentoring-Programm, die Person kriegt jemand an die Seite, aber das ist meistens technisch. Das ist meistens dann über die Pflegetechnik, also das, was an der Arbeit läuft, aber sehr selten etwas, ja, was mache ich am Abend, wenn ich niemanden kenne? Da gehe ich in meine Wohnung oder in mein Zimmer, je nachdem, was es ist, und da bin ich. Es kann auch nicht von seinen eigenen Mitarbeitern verlangen, zu sagen, jeden Abend muss jemand da sein, der ins Kino geht, der was trinken geht, ein Feierabendbier oder was auch immer. Das kann auch niemand leisten on-top, denn die meisten haben auch

Familie und müssen ihre Freizeit irgendwie nutzen können, dass das anständig durchdacht ist.

Christian: Was mich noch interessieren würde, gibt es so Best-Practice-Beispiele oder Regeln, die du gibst, wenn es darum geht, vielleicht verschiedene oder verschieden viele Personen auf eine Station zum Beispiel zu integrieren? Also es kann ja sein, dass ein Krankenhaus zum Beispiel nur eine Person sucht oder nur eine Person dort neu ist. Ist es sinnvoll, tatsächlich irgendwie nur eine Person irgendwie aus dem Ausland zu integrieren und diesen ganzen Prozess durchmachen zu lassen? Weil ich glaube, es ist schon wichtig, dass sie irgendwie auch eine Peergroup haben, oder?

Debora: Ja, ich glaube nicht, dass in der gleichen Abteilung die Peergroup sein muss, sondern es reicht, wenn sie im Unternehmen ist. Wenn man natürlich viele in der gleichen Abteilung oder sogar im gleichen Team hat, dann wird es schwierig. Weil dann ist natürlich das Team extrem belastet, auch mit der Einarbeitung. Weil sie müssen natürlich alle eingearbeitet werden. Und wenn dann Probleme auftreten, verteilt es sich dann schlecht. Also wenn ich ein Team von fünf oder zehn Menschen habe und davon ein Drittel neu dazugekommen ist, ganz egal, ob international oder nicht, dann sind sie extrem damit beschäftigt, diese Neuen einzuarbeiten. Und wenn dann noch Internationales dazukommt und Soziales dazukommt, dann wird es schwierig. Also von dem her, ein Team, eine Person, ist viel besser, wenn es Peergruppen gibt, innerhalb des Unternehmens. Wenn sie wollen. Wir denken nur, weil sie aus dem gleichen Land kommen, müssen sie sich nicht mögen. Das geht ja uns nicht anders. Also ich mag nicht jede deutsche Person, nur weil sie aus Deutschland kommt. Aber es ist schön, wenn das Angebot existiert.

Christian: Klar.

Eva: Du hast vorhin erzählt, dass bei dir auch eine Person mit tätig ist, die eben diese soziale Integration unterstützt und auch das bei der Wohnungssuche. Wenn ich das richtig verstanden habe, wie läuft das dann ab? Habt ihr irgendwie ein Netzwerk an Personen, die ihr kennt, die irgendwie Vermieter sind oder wie kämpft ihr euch da durch den Dschungel?

Debora: Genau, sie hat ein Netzwerk und kennt die Möglichkeiten wo Wohnungen sind. Ich muss sagen, im Moment in der Beratung haben wir das Problem der Wohnungssuche

noch nicht so sehr, weil die meisten Pflegeeinrichtungen am Anfang schon etwas haben. Also die haben dann so Häuser, wo die Pflegekräfte zuerst mal unterkommen. Also von dem her sind wir glücklich, dass wir im Moment diese Mount Everest noch nicht besteigen mussten. Aber sie könnte es, das weiss ich. Das ist der Grund, warum sie mit im Team ist, dass wir gesagt haben, okay, damit wir vorbereitet wären, sollte da Unterstützung benötigt werden. Aber im Moment ist es zum Glück noch nicht so.

Eva: Wir haben in unserem Fragen Pad auch so ein bisschen in die Richtung eine Frage gestellt, welche Bedeutung die Integration von Pflegekräften aus dem Ausland auch für eine gesellschaftliche oder politische Bedeutung hat für das deutsche Gesundheitssystem. Hast du da Ideen?

Debora: Also ich glaube, umso diverser Teams werden, umso einfacher sind Lösungsansätze zu finden, weil wir ja alle irgendwie immer in unseren Strukturen denken und den Wald voller Bäume nicht sehen. Und das hilft natürlich, jemanden zu haben, der A, mal ganz andere Arbeitserfahrung gemacht hat, weil er in seinem Heimatland gepflegt hat und auch andere Ansätze hat, um Lösungen zu kreieren. Im Moment kämpfen natürlich sehr viele Pflegeeinrichtungen auch mit der Digitalisierung und da kommt uns das Deutsch wieder in die Quere. Also Deutsch ist ein Flaschenhals in dieser ganzen Geschichte. Wenn nicht gut Deutsch gesprochen wird, dann ist die Berichterstattung in der Digitalisierung schwierig und somit kämpfen sie eigentlich sehr viel damit und können sich weniger eigentlich auf die innovativen Lösungen, die da wären, konzentrieren. Aber ich glaube, es bringt unendlich viel und nicht nur in der Pflege, sondern eigentlich in allen Berufen. Wir sollten Migration viel mehr als Chance sehen, Lösungsansätze zu finden, die wir vielleicht sonst nicht fänden.

Eva: Ja, vielleicht kommen wir nochmal einmal zur BBeFaP zurück. Du hast gesagt, dass ihr damit im Juni gestartet seid oder seit Juni dabei seid und auch was ihr noch bis Jahresende und nächstes Jahr entwickeln wollt. Was sind so sonst noch besondere Meilensteine oder wo geht der Weg hin? Also ist der Plan dann irgendwann zu sagen, so haben wir genug gemacht, dann schließen wir die Beratungsstelle oder was ist so die Zukunft bei euch?

Debora: Nein, wir sind super glücklich, dass die Senatsverwaltung für Wissenschaft und Gesundheit und Pflege da eine langfristige Planung hat. Der erste Meilenstein neben der Beratung ist eben diese Informationsplattform aufgeschaltet werden sollte, wo auch

andere Beratungsstellen in Berlin darauf zurückgreifen können. Also es soll ja nicht nur die Informationsplattform sein, die wir nutzen, um die Informationen herauszugeben, sondern es soll ja eine Sammlung sein, wo auch Partner und andere Organisationen, die beraten, in anderen Schwerpunkten darauf verweisen können. Sie können sagen, ja, lad dir mal das Formular X von da runter, da hat's es. Oder wenn du den Prozess Y suchst, dann ist hier eine Matrix, dann siehst du jeden einzelnen Schritt und das ist einfacher zu verstehen. Also es ist sicherlich ein großer Meilenstein.

Für 2025 sind die Meilensteine auch so, dass wir eben Best Practice entwickeln wollen, und auch idealerweise Videos, also nicht nur immer das schriftliche Wort, sondern vielleicht auch ein bisschen live etwas zeigen können, wie es Pflegekräften in Berlin geht. Und ich fände es wunderschön, mal zu schauen, ob wir es schaffen, dass eine Pflegeeinrichtung sich bereit erklärt, dass wir vielleicht mal durchgehen können und zeigen können, wie sie einen Integrationsprozess gestaltet haben. Um eben auch Mut zu machen für andere diesen Weg zu gehen, er ist steinig, er ist schwierig, es gibt viele Unterstützung aber man muss ihn wirklich wollen und ich glaube, das wäre schön, wenn wir da so etwas Lebendiges hätten, um Best Practice zu zeigen. Also daran werden wir definitiv arbeiten.

Christian: Was mich noch interessiert, Debora, ist vielleicht so ein bisschen was Übergeordnetes. Und zwar geht es nochmal so ein bisschen auch um die politische Landschaft rund um Berlin. Also Berlin ist ja nun irgendwie so mitten im Osten von Deutschland und drum herum verändert sich gerade die politische Lage etwas. Und mich würde interessieren, ist mit dieser Veränderung auch das Problem, dass viele wieder weggehen beziehungsweise weniger Leute auch kommen wollen? Ist das spürbar?

Debora: Jetzt kann ich aus meiner Erfahrung in Brandenburg erzählen. Ich glaube, Berlin hat das weniger. Berlin ist eher der Anzugspunkt von Brandenburg, was rundherum liegt.

Ja, man kann aus Brandenburg spüren, dass es weniger attraktiv für Pflegekräfte dort ist. Und das hört man eigentlich schon lange, also auch bevor die Politik sich da verändert hat. Die Problematik ist, man lebt lieber in einer Großstadt, wo kulturell Unterschiedliches läuft als auf dem Land. Also von dem her ist Berlin immer noch eher ein Anziehungspunkt, als dass Leute sagen, nein, sie gehen. Schwierig ist das, was wir schon erwähnt haben, die Wohnungssituation in Berlin. Also es ist ein Grund nicht zu kommen, weil sich einfach viele sagen: „wir können uns das nicht leisten, wir finden nichts, wir wissen nicht, wie wir es

machen sollen.“ Vor allem, wenn Familiennachzug kommt. Also es gibt ja eben die Möglichkeit, dass Pflegekräfte, wenn sie die Anerkennung haben, beziehungsweise teilweise schon, wenn sie genug Lohn verdienen, dass sie Familien nachziehen können. Also Ehepartner, Ehepartnerinnen und Kinder, minderjährige Kinder.

Und das ist super. Ich finde das ganz, ganz toll, weil das auch ein bisschen Halt gibt. Das gibt auch eine Möglichkeit, Dinge, die nicht so gut laufen, wenigstens zu Hause auch managen zu können. Also nicht immer nur den digitalen Call in irgendeinem Heimatland, sondern dass man vor Ort seine Familie hat. Also von dem her, das ist super und das hilft. Aber ja, wenn ich dann eine Wohnung suchen muss, plötzlich für vier anstatt nur für jemanden, dann wird es noch schwieriger. Also das wäre eher ein Punkt, wo Berlin dann abstoßend oder nicht gewählt würde. Aber sonst ist Berlin immer noch ohne Problem Anziehungskraft.

Christian: Okay. Was bedeutet das denn für die pflegerische Landschaft in Berlin, wenn so viele Menschen aus dem Ausland kommen? Also das bedeutet ja auch, dass sich die Unternehmen und natürlich auch die Pflegefachpersonen in den Krankenhäusern, in den Heimen auch verändern müssen. Also, was verändert das denn? Kannst du dazu was sagen? Hast du da Einblicke?

Debora: . Also ich würde mal sagen, Berlin ist schon sehr bunt.

Christian: . Das stimmt, okay, das stimmt.

Debora: . Also im Vergleich zu anderen Bundesländern, vor allem wenn man östlich denkt, ist Berlin da schon einen riesigen Schritt weiter. Es geht eher dahin dass man vielleicht ein bisschen gucken muss dass es nicht eine Art gewisse Bezirke für gewisse Gruppierungen oder gewisse Nationen passieren, Dass man sagt, okay, wenn ich aus dem und dem Land komme, möchte ich unbedingt dahin weil da sind ähnliche Leute oder Leute mit meiner Sprache und so dass das nicht passiert. Aber ich habe auch schon Beispiele von Pflegekräften gehabt, die gesagt haben, nur ja nicht dahin, wo meine Landsleute sind weil ich in Deutschland ankommen will und nicht türkisch, arabisch, holländisch oder was auch immer reden möchte.

Christian: Genau.

Debora: Also es kommt immer so auch auf die Person drauf an, wie es ist. Aber ich denke, die Unternehmen müssen sich anpassen. Aber das ist ein großes Stück. Berlin selbst ist bunt. Und bei den Unternehmen sehe ich einfach bei vielen vor allem, die noch Leitungsstrukturen haben, die älter sind, die immer noch verhaftet sind in diesem Glauben, ja, ich als Unternehmen, als Arbeitgeber, als Arbeitgeberin definiere das Leben. Und wenn es dir nicht passt, dann kannst du gehen und dann warte ich auf die nächste Person. Und das gibt es nicht mehr. Also wir sind kein Arbeitgeber mehr. In den Markt mehr, sondern wir sind umgekehrt, wir sind Arbeitnehmer in den Markt geworden. Das heißt also eigentlich, die Arbeitnehmerinnen können definieren, wo sie hinwollen. Weil, als ich noch meinen ersten Job gesucht habe, gab es 100 Bewerber und eine Stelle und ist es umgekehrt. Also von dem her, das müssen sie aktiv angehen und da sind viele noch nicht so weit.

Christian: Aus welchen Ländern kommen denn die meisten Personen? Ist das tatsächlich, weil du gerade gesagt hast, Aus irgendwie türkisch oder aus dem arabischen Raum? Oder gibt es auch aus dem Westen von Europa beispielsweise? Oder gar nicht aus Europa?

Debora: Aus der EU wenig. Entschuldigung, nein. Aus Polen kommen viele. Genau. Das liegt aber auch an der Nähe der Grenze. Natürlich würde man in ein anderes Bundesland gehen, was zum Beispiel eher an der holländisch-französischen Grenze wäre, würde das wahrscheinlich endlich von da aus sehen. Durch die ukrainische Krise ist es so dass doch sehr viele, auch ukrainische Geflüchtete, in den Helfersektor der Pflege eintreten. Da ist die Sprache ein großes Thema. Die dürfen arbeiten aber die haben das Deutsch noch nicht, auch nicht zur Anerkennung. Also von dem her, die verharren leider sehr oft im Helfersektor. Und sonst ist es, würde ich mal sagen, weltumspannend. Sehr viele Spanisch sprechende, also aus dem zentralen und südamerikanischen Raum, Brasilien, Mexiko, dann aber natürlich auch Philippinen, Vietnam eher im Ausbildungsbereich. Aber das liegt natürlich auch an den Rekrutierungsmechanismen der Bundesagentur für Arbeit, die natürlich Länder definiert hat, wo sie rekrutieren darf, anhand der WHO-Liste. Und von dem her, Indien nimmt ein bisschen zu, kommt auch dazu und dann aus dem näheren... Türkei nicht so viele, muss ich sagen. Was mir aufgefallen ist, Marokko ist auch ein Land, wo Pflegekräfte kommen. Ja, das ist so das große Ganze. Aber eigentlich kann man sagen, weltumspannend mehr oder weniger.

Christian: Das finde ich total verrückt dass das so ist weil auf der einen Seite debattieren wir innerhalb der Profession immer das Pflegeverständnis und so weiter. Und auf der anderen Seite ist es so, dass super viele Menschen aus verschiedenen Ländern irgendwie zu uns und auch in die Pflege strömen. Und da frage ich mich, ist es dann sinnvoll, sich irgendwie über ein deutsches Verständnis von Pflege Gedanken zu machen oder müssen wir vielleicht, weiß ich nicht, also kann man nicht andere Aspekte auch noch mit aufnehmen, weil andere Pflege vielleicht anders denken als wir. Also Pflege wird ja dadurch total bunt, aber wir definieren irgendwie, was es so ist und alle müssen sich anpassen. Das finde ich irgendwie total auf der einen Seite gut und auf der anderen Seite mache ich mir so ein bisschen Sorgen darüber, welche Ausprägung das am Ende hat, weil wir vielleicht am Ende nichts definieren können, was es eigentlich ist und wie wir es auch vermitteln wollen.

Debora: Finde ich einen super spannenden Ansatz, zu sagen, okay, könnte man nicht über den Tellerrand hinausgucken und sagen, vielleicht gibt es gute Herangehensweisen irgendwo anders. Also ich glaube schon dass das einfließt aber vielleicht nicht so strukturell, wie du dir das gerne wünschst sondern ich glaube auf einem sehr unteren Level, also auf diesem lösungsorientierten Weg, glaube ich schon dass Ansätze in die Pflege einfließen, die aus anderen Strukturen, anderen Ländern kommt weil es da anders gemacht wird. Ich meine, der größte Unterschied, den wir sehen, ist dass die Langzeitpflege bei uns eher im hygienischen Bereich passiert und das ist bei vielen, ich habe vorher von der Bachelor-Person gesprochen, die fünf Jahre studiert hat, in den Ländern ist es eben oft so dass die hygienische Pflege nicht gemacht wird. Die wird entweder von Familienangehörigen gemacht oder dann von speziellen Service Dienstleistern.

Eva: Du meinst so Körperpfleger?

Debora: Genau, genau. Es kocht ja kein Mitarbeiter bei uns, sondern wir haben dann einen Kantinen-Service. So wird dann die Körperpflege quasi outgesourct an Servicedienstleister. Das heißt also, die Pflegekräfte sind mehr medizinisch unterwegs als in der Körperpflege. Und das Problem sehen wir in den Teams im Verständnis, das sehen wir aber auch in der Ausbildung. Also auch Personen, die sagen, ach die Pflege klingt cool, würde ich gerne als Ausbildung machen. Und da spielt es nicht so viel eine Rolle, ob es Menschen mit Migrationshintergrund mit anderen Konzepten sind oder teilweise

auch Deutsche. Also wenn die sagen, nein, meine ich, ist nicht das, was ich mir vorgestellt habe. Und das ist ein Punkt, der vielleicht irgendwann auch mal anders gedacht werden könnte. Ich weiss es nicht. Mit der Herausforderung kämpfen natürlich schon viele, dass da unterschiedliche Vorstellungen herrschen.

Christian: Naja, vielleicht muss man sich dem auch mal öffnen. Also auf der einen Seite suche ich als Unternehmen ja Personen und mache mich ja auch auf den Weg und sage, okay, ich bin bereit, Personen aus dem Ausland zu nehmen und hier zu beschäftigen. Auch langfristig natürlich, nicht nur für einen kürzeren Zeitraum, wo ich Mangel habe, sondern auch langfristig. Und das bedeutet natürlich, dass für viele Menschen Deutschland plötzlich der Lebensmittelpunkt wird. Also es wird hier ihr neues Zuhause. Und trotzdem werden wir ja den Bedarf nicht morgen decken können. Das heißt, der Bedarf wird mehrere Jahre, Jahrzehnte anhalten, den wir haben und deswegen müssen wir uns doch eigentlich auch aufmachen und sagen, okay, wir sind bereit, irgendwie grundsätzlich unser Verständnis davon über Bord zu werfen, was wir glauben, was richtige Pflege sei, oder? Also es ist doch ein Erfordernis, was längerfristig ist, ja nicht nur fünf Tage, dass wir Pflegepersonal brauchen, sondern es ist langfristig.

Debora: Genau, aber es ist natürlich schwierig, das machen alle europäischen Staaten, wenn man natürlich sagt, man hat einen Ausbildungsprozess, ist die Ausbildung in Deutschland generalisiert worden, das finde ich schon mal einen super Schritt. Also haben wir eine gewisse Basis und sagen, okay, das muss jemand wissen, also muss dieser Standard erbracht werden. Und da ist natürlich auch die Angst zu sagen, wir können da nicht runter, wir können den ja nicht auflösen. Und das ist immer so ein Hin und Her, neue Aspekte reinzunehmen, ja, aber wir müssen schon, sonst haben wir keine Anerkennung mehr. Und die Anerkennung ist ja auch zum großen Teil Patientenschutz. Also das dürfen wir nicht vergessen. Also wir machen nicht eine Anerkennung des Papierkrieges wegen, sondern wir machen eine Anerkennung, um sicherzustellen, dass Patientinnen und Patienten genau die Pflege bekommen, die sie eben benötigen. Und ich bin absolut für innovative Lösungen und ich glaube, es gibt viele da draußen, wir sollten sie mehr hören. Wir müssen aber einen Standard definieren, weil wir sonst nicht vom selben reden und dann wird es noch schwieriger.

Eva: Woran misst sich denn eigentlich euer Erfolg? Also wird es evaluiert, was ihr da macht? Oder was ist eine erfolgreiche Beratung am Ende, wenn jemand dann die Anerkennung hat und gut integriert ist? Oder woran macht ihr das fest?

Debora: Ja, also was ist eine gute Beratung? Beratung ist vielleicht etwas anderes, wenn wir als Projekt etwas erreichen müssen. Also, die Beratungsstelle besteht aus diesen zwei Säulen. Die Informationsplattform, die wird evaluiert im Sinne von, wie viel nutzen sie? Und wir werden regelmäßig auch Umfragen machen, welche Dokumente werden häufig, also das kann man ja heutzutage digital auch einfach lösen, welche Dokumente werden häufig abgefragt, welche Information wird am meisten geklickt etc. Also, da wird es ein Monitoringsystem geben, um zu sehen, was sinnvoll ist und was wird zum Beispiel gar nie nachgefragt. Dann können wir das auch wegnehmen. Also wir wollen keine Dateileichen haben auf dieser Informationsseite, wo wir sagen, okay, nur weil es schön aussieht, haben wir das. Da haben wir den Anspruch, aktuell zu bleiben. Auf der anderen Seite, was ist eine Beratung? Für mich ist eine nachhaltig gute Beratung, wenn wir die Person begleitet haben, bis sie eigentlich ihr Ziel erreicht hat. Also, wir haben bei jeder Beratung ein Beratungsziel, das definiert die ratsuchende Person und die sagt, ich brauche euch, weil ich durch das Anerkennungsverfahren muss, zum Beispiel.

Oder wir hatten auch letztens den Fall. Ich habe vor fünf Jahren den Antrag eingereicht, dann kam das Leben dazwischen. Ich bin schwanger geworden, habe ein Kind bekommen, ich habe B2, also ich habe für das Sprachniveau nie einen Test gemacht. Ich bin zweimal durchgefallen, weil ja alles andere im Leben wichtiger war, als diese Prüfung zu bestehen. Und nach fünf Jahren habe ich endlich die Zeit.

Das zu machen, bin aber eben aus dem Helfersektor raus, habe gerade kein Geld für die Prüfung, wie kann ich mir das finanzieren? Und dann ist das Beratungsziel im Endeffekt, okay, wir suchen eine Fördermöglichkeit, wie man das machen kann. Und da gibt es eben zum Beispiel die Fachsprachprüfung, die man machen kann, die wird auch unterstützt von der Senatsverwaltung dass man sich gut auf dieses B2 vorbereiten kann bzw. diese Tests gut bestehen kann. Das wäre dann das Ziel. Wenn sie also den Kurs gemacht hat und bestanden hat, wäre dann unsere Beratung so quasi erfolgreich vollzogen. Da hat Integration in dem Beispiel nichts zu suchen. Also es kommt immer darauf an, was definiert die ratsuchende Person als ihr Beratungsziel. Und das nehmen wir dann mit. Wir haben viele Beratungen, die hochkomplex sind, die dann auch so quasi

mit einem Beratungsziel beginnen und dann kommt aber das noch dazu und dann kommt jenes noch dazu und im Übrigen haben wir auch noch die Frage und dann wird es dann sehr lange aber zum Glück haben wir die Zeit und die Ressourcen, das auch zu begleiten. Wir müssen nicht sagen, so ab zwei Stunden Beratung, müssen wir aufhören, geht es nicht mehr, weil jede Person nur so und so viel Zeit hat, sondern wir sind extrem offen, was das angeht. Also wir können das echt lange machen. Das ist schön.

Eva: Ja, voll interessant. Wenn wir so in die Zukunft schauen, was glaubst du, werden solche Beratungsstellen auch über Berlin hinaus notwendig sein? Oder wie schätzt du das ein? Oder hast du vielleicht sogar Kontakt zu anderen Beratungsstellen in anderen Städten oder Bundesländern?

Debora: Zu einer Beratungsstelle, wie wir sie sind, nicht. Da kenne ich noch keine. Eine, definitiv viele Beratungsstellen, die ich kenne, gibt ja Beratung zur Anerkennung. Es gibt viele Beratungen eigentlich. A, haben sie meistens ein quantitatives Ziel. Das heißt so und so viele Beratungen in so und so vielen Monaten und Jahren. Damit sie die Fördermittel bekommen, was dann dazu führt, dass die Qualität der Beratung abnimmt. Ich muss möglichst viel durchmachen, damit ich meine Ziele erreiche. Diesen Druck haben wir nicht und das muss ich sagen, das finde ich sehr schön. Ich finde, Beratungen müssen ganzheitlich gedacht werden. Und das ist die Möglichkeit, die wir haben. Und das fehlt. Das fehlt an vielen Stellen. Es fehlt auch an der Expertise, Elemente zusammenzuführen. Also wir nehmen ja den Prozess eigentlich ganzheitlich, also von der Rekrutierung über die Einwanderung, also auch welches Visum, welchen Aufenthaltstitel haben denn Leute. Ich habe Unternehmen, die kommen und sagen, Frau Aust, wir haben hier eine Pflegekraft, die würden wir gerne einstellen, aber die sagt ja, sie hat ein Studentenvisum, was sie nicht ändern kann bei der Ausländerbehörde. Und dann gucken wir uns das an und dann stellen wir oft fest, dass es kein Studentenvisum ist oder etwas anderes. Und dann kämpfen wir oder wir versuchen einen Lösungsweg zu finden, wie kann man das ändern, sodass die Person dann als Pflegekraft arbeiten kann.

Debora: Das geht nicht immer. Wir hatten leider auch Fälle, wo ich einfach sagen muss, das geht nicht, so funktioniert es nicht. Also wir haben grosse Probleme mit Pflegekräften aus Drittstaaten über 45 Jahre alt. Das heisst, die müssen einen Rentenbeitrag auf dem Sperrkonto haben, sonst geht es nicht. Und das ist, ja weil wenn ich eingestellt werde, wenn ich über 45 bin als Drittstaatler, habe ich ja keine Renteneinzahlung gemacht.

macht. Als ich hätte ein Land, das ein anerkanntes Rentensystem hat, was eigentlich nicht vorhanden ist, außerhalb der EU. Das heisst, ich bin konfrontiert mit dem Problem dass ich entweder einen Lohn brauche, der mich bis zum Renteneintritt, genügend Geld auf die Seite legt oder in die Rentenkasse einzahlt. Oder ich habe ein Guthaben, ich habe ein Vermögen, was ich auf ein Sperrkonto legen kann, damit das funktioniert. Und wenn ich natürlich eine Pflegekraft bin, die hierher kommt und bin ich 49 Jahre alt und die Arbeitgeberin sagt, juhu, viel Erfahrung, toll, kann vielleicht sogar hervorragend auch schon Deutsch, haben wir einwanderungstechnisch ein Riesenproblem.

Debora: Und da dann Lösungen zu finden, um auch mit der Bundesagentur für Arbeit zu sprechen, um dann zu sagen, okay, was gäbe es, welche Wege gibt es da, um trotzdem einen Weg zu finden. Das sind Beratungen, die eigentlich fast niemand macht. Also dann die Vernetzung zu den einzelnen Agenturen, zu den einzelnen Behörden und auch zu sagen, kommt Leute, wie finden wir einen Weg aus diesem Problem raus.

Christian: Was mich interessiert, ich habe neulich eine Doku gesehen über Abschiebungen und der Unterschied ist ja, dass sie kein Asyl suchen. Das heißt, sie kommen hierher, weil sie in ihrem Heimatland gesagt haben, ich würde in Deutschland arbeiten. Eine Agentur hat gesagt, okay, wir haben dort eine Firma gefunden, die dich einstellen würde. Okay, das matcht. Also kommt die Person hierher, muss die Anforderungen erfüllen und kann dann irgendwann hier arbeiten. Ist aber natürlich keine deutsche Person, also hat ja weiterhin einen ausländischen Pass oder den Pass ihres Heimatlandes. Inwieweit müssen diese Personen dann befürchten, eventuell auch das Land verlassen zu müssen? Wo ist der Unterschied zu jemandem, der Asyl sucht und jemandem, der hierher kommt zum Arbeiten? Weil Personen, die Asyl suchen, arbeiten ja hier auch. Bleiben hier?

Debora: Das ist ganz klar. Es gibt zwei absolut unterschiedliche Wege. Es gibt den Weg des Fachkräfte Einwanderungsgesetzes. Das heisst, ich habe potenziellen Arbeitgeber, ich habe eine Qualifizierung gemacht oder ich komme als Auszubildende, dann habe ich einen Schulabschluss und ich komme nach Deutschland mit einem Visum, was mir erlaubt, entweder hier einen Arbeitgeber zu suchen, entweder eine Ausbildung aufzunehmen oder eine Beschäftigung nachzugehen. Ob nachqualifiziert werden muss oder nicht, spielt mal in dem Bereich keine Rolle. Aber das sind die drei Möglichkeiten, die ich habe. Entweder komme ich zur Arbeitsplatzsuche, zur Ausbildung oder zur

Beschäftigung hierher. Und das gibt dann immer ein Visum, was ganz klar mir erlaubt, nach Deutschland zu kommen und diese Tätigkeit zu vollziehen. Das hat mit der Abschiebung nichts zu tun.

Christian: Das heißt, niemand muss befürchten, dass er wieder gehen muss?

Debora: Nein, außer der Zweck hat sich geändert. Also wenn ich zur Ausbildung komme und ich schaffe die Ausbildung nicht, zum Beispiel und sie haben dann so und so viel Zeit, um einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen, ich finde keinen neuen Ausbildungsplatz, dann muss ich natürlich gehen. Das ist natürlich klar. Also das Wort Abschiebung hat mit der Arbeitsmigration nichts zu tun. Also das ist wirklich gar nichts. Wenn wir von Abschiebung reden, reden wir eigentlich von denen, die hier um Asyl angefragt haben. Und da gibt es auch zwei ganz unterschiedliche Kategorien. Wenn ich nach Deutschland komme und um Asyl bitte, dann werde ich ins Asylverfahren aufgenommen. Im Moment noch. So ist das. Und im Asylverfahren kann entschieden werden, ich bekomme Asyl, alles gut, da kann ich arbeiten gehen, alles machen, auch dann ist die Abschiebung kein Thema. Die Abschiebung wird dann ein Thema, wenn mein Asylantrag abgelehnt worden ist. Dann fahre ich sogenannt von der Gestattung in die Duldung und dann kann ich unter Umständen abgeschoben werden, weil mein Asylantrag, also mein Grund warum ich hier bin, nicht mehr gültig ist. Aber auch da gibt es dann wieder ganz unterschiedliche Betrachtungspunkte. Man muss gucken, man kann nicht in alle Länder abgeschoben werden, weil es ein bilaterales Abkommen mit den Ländern braucht. Also von dem her finde ich immer ganz wichtig, dass wir das extrem klar angucken, von was reden wir, weil im Moment in der Politik das sehr verschwommen wird, was da alles geht und nicht geht. Aber juristisch ist das ganz klar.

Eva: Gibt es auch Anfragen von Pflegefachpersonen, die irgendwann so weit sind, dass sie die deutsche Staatsangehörigkeit beantragen wollen und seid ihr dann auch Anlaufstelle?

Debora: Genau, ja. Können wir auch machen. Also das ist kein seltener Fall. Ist mehr für Pflegekräfte, die schon hier sind und schon länger arbeiten. Viele kommen in den Helferbereich, müssen dann warten, bis sie die Anerkennung haben. Und wie ich vorher gesagt habe, das Leben kommt dazwischen. Und dann dauert es länger. Und es kann gut sein dass dann gleichzeitig so viel Zeit vergangen ist dass man einen nationalen, also einen deutschen Pass beantragen kann, sich einbürgern lassen kann und da müssen

einfach gewisse Vorgaben erfüllt sein und da kann man uns fragen, haben wir die Expertise drauf, das ist gar kein Problem. Genau.

Christian: Damit sind wir nahezu am Ende, Debora, aber mich würde interessieren, was wünschst du dir denn für die Zukunft? Was muss ich verbessern? Was macht dir die Arbeit leichter? Aber was ist auch für die Menschen, die hierher kommen, tatsächlich irgendwie auch hilfreich? Also worauf könnte man irgendwie noch achten?

Debora: Ich würde mir wünschen und ich glaube, das deckt sich mit meiner Erfahrung auch mit den Pflegekräften und Auszubildenden, die aus dem Ausland kommen. Dass Unternehmen nicht denken, Integration läuft von alleine. Also dass man den Mut hat, mehr zu investieren in die Integration von allen Mitarbeitenden. Das wäre so ein bisschen mein Wunsch, dass man sagt, ja, das ist etwas, worin ich investiere und da investiere ich auch in mein Unternehmen, weil ich in mein Unternehmen heisse, in meine Mitarbeitenden zu investieren, um vor allem auch Wertschätzung wieder zu generieren. Also ich denke, das ist ein extrem wichtiger Punkt, dass wir immer davon reden, dass Pflege mit den Menschen ist, ja aber eben Pflegeeinrichtung ist auch mit den Menschen. Und das heißt mit meinen Mitarbeitenden, wir müssen wieder Wertschätzung lehren. Wir müssen wieder in ein Verhältnis kommen, wo wir Danke sagen können für das, was Pflegende machen. Weil wir alle mal alt werden.

Debora: Das wäre so mein Wunsch. Und ich glaube, der deckt sich auch mit vielen Pflegekräften und Auszubildenden, die hierher kommen. Dass man die soziale Integration nicht vergisst. Es gibt so einen Spruch, wir riefen Fachkräfte und Menschen kamen. Dass man vielleicht mehr über das Menschsein nachdenkt und wie man die Fachkräfte dahingehend unterstützen kann.

Christian: Tolle Schlussworte, oder Eva?

Eva: Ja, finde ich auch. Also es hört ihn nicht nur da auf, wenn man die Personen rekrutiert hat, sondern die Integration ist dann ein dauerhafter Prozess, wo alle im Unternehmen beteiligt werden sollten, also auch die Teams und so weiter. Ich glaube, das ist ganz gut herausgekommen und da seid ihr bestimmt eine gute Unterstützung für die Personen. So ein, genau, also vielen Dank, dass du deine Arbeit vorgestellt hast. Es hat sehr viel Freude gemacht. Das Thema ist immer aktuell und wird uns auch noch jahrzehntelang begleiten. Deswegen war das ein spannender Einblick.

Christian: Ich bin gespannt, ob es weitere Bundesländer gibt, die nachziehen und eventuell auch Beratungsstellen einführen, dass es einfach allen Akteuren dann irgendwie auch einfacher gemacht wird. Wir hatten zum Beispiel eine Episode mit dem Klinikum Osnabrück und die haben das alles in Eigenregie gemacht. Also, da gab es eine Person, die dafür zuständig gewesen ist. Das ist natürlich total toll, eine dezentrale Beratungsstelle zu haben, die sich dann um ein viel größeres Gebiet kümmern kann.

Debora: Genau, also das ist eben auch meine Erfahrung. Die Kliniken können das sich leisten, so eine Person im Haus zu haben, die das macht. Aber es gibt viel zu viele Kleine, die können das nicht. Und darum denke ich, es wäre schön, wenn andere Bundesländer das Geld aufbringen könnten, um so eine dezentrale Beratungsstelle zu etablieren. Also vielleicht können wir ja ein kleiner Leuchtturm sein.

Eva: Ich glaube, wo das auch eine Rolle spielt, ist die Tatsache dass Personen vielleicht auch hierher kommen und mit dem eigenen Arbeitgeber nicht zufrieden sind und dann wechseln wollen und dann diese, Fragen auf individueller Ebene irgendwie bleiben und deswegen ist diese Beratungsstelle vielleicht dann auch sinnvoll, auf individueller Ebene dann zu schauen.

Christian: Das ist nochmal ein guter Hinweis, man ist ja an den Arbeitgeber gebunden, dann genau. Ja, Mensch, Debora, vielen Dank dass du dir die Zeit genommen hast, mit uns über das BBeFaP zu sprechen, der Berliner Beratungsstelle für, Pflegekräfte mit ausländischem Abschluss und wer noch Fragen hat oder Anregungen oder was auch immer, der kann sich gerne bei uns melden auf übergabe.de. Gerne auch diskutieren bei uns in der Community. Dort können wir das Thema auch aufmachen. Gerne können sich dort natürlich auch Betroffene melden. Also wer hier aus dem Ausland gekommen ist und eventuell von eigenen Erfahrungen sprechen möchte, vielleicht sogar von guten Erfahrungen, was gut funktioniert hat, dann lernen wir alle ein bisschen was davon. Also traut euch gerne. Infos gibt es dazu dann auf übergabe.de. Eva, dir wünsche ich einen wundervollen Tag und ich sage nochmal Danke an Debora.

Debora: Herzlichen Dank, dass ich da sein durfte.

Christian: Dann macht was Gutes. Bis dann.

Debora: Tschüss.

Eva: Tschüss.