

Doppelte demographische Krise

Für die deutsche Gesellschaft erweist sich die Einwanderung von Fachkräften für die Gesundheits- und Pflegeberufe als Segen. Der nötige Zuwachs an Beschäftigten kann seit drei Jahren nur noch dank der Fachkräfteeinwanderung gedeckt werden. In vielen Alten- und Pflegeheimen wären die Dienstpläne auch ohne die vielen Pflegehelfer, die während der Flüchtlingskrise 2015 kamen und sich hier eine neue Existenz aufgebaut haben, kaum noch zu bewältigen. Dass viele Pflegerinnen und Pfleger aus Syrien, Afghanistan, Iran oder der Türkei kommen, somit aus Gesellschaften, in denen ein traditionelles Familienbild vorherrscht und Respekt vor alten Menschen viel gilt, wirkt sich positiv auf das Klima in den Pflegeheimen aus.

Die doppelte demographische Krise im Gesundheitswesen wird sich verschärfen: Die Zahl der einheimischen Pflegekräfte nimmt ab, die Zahl der Pflegebedürftigen zu. Dass kleine Krankenhäuser in ländlichen Regionen geschlossen werden, führt zu keiner Entlastung auf dem Stellenmarkt, weil viele Pflegekräfte „ortstreu“ sind: Sie suchen sich lieber in der Wetterau oder im Breisgau einen neuen Job, statt nach Frankfurt oder Freiburg umzuziehen. In einem Monitoring-Bericht über das Pflegepersonal in Baden-Württemberg heißt es: „Ein großer Teil der pflegerisch Tätigen gehört der Boomer-Generation an und wird in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren aus dem Beruf ausscheiden.“ Es werde nicht gelingen, die berufsdemographisch bedingte Abwanderung aus den Pflegeberufen allein durch eine Steigerung von Auszubildenden zu ersetzen. Eine Studie des „Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung“ (ZEW) und des Ifo-Instituts kommt zum Ergebnis, dass die Personalnot die Sterbewahrscheinlichkeit in den Krankenhäusern erhöht: geplante Operationen müssen verschoben werden, die Notfallversorgung ist weniger effizient. In der deutsch-schweizerischen Grenzregion konnten solche Effekte in den 2010er-Jahren nachgewiesen werden.

Viele Bundesländer versuchen nun, die Anwerbung von Fachkräften für diese Be-

Ohne Zuwanderung gibt es keine gute Krankenpflege. Verfahren sind zu langsam.

Von Rüdiger Soldt, Stuttgart

rufe zu professionalisieren und hierfür eigens Agenturen zu gründen. In Schleswig-Holstein gibt es eine Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung, in Baden-Württemberg seit April 2025 im Stuttgarter Regierungspräsidium die „Landesagentur für die Zuwanderung von Fachkräften“ (LZF). Seit Gründung der neuen Landesagentur sind dort 730 beschleunigte Einreiseverfahren für Pflege- und Gesundheitsberufe bearbeitet worden. Wenn eine sogenannte Vorabzustimmung für die Einwanderung erteilt wird, kann sich die Fachkraft direkt an die Botschaft wenden, um ein Visum zu bekommen.

„Diese Fachkräfte sind, wenn sie sich an uns wenden, noch im Ausland. Wir bündeln alles, weil ja auch die Landesankennungsstelle für ausländische Ge-

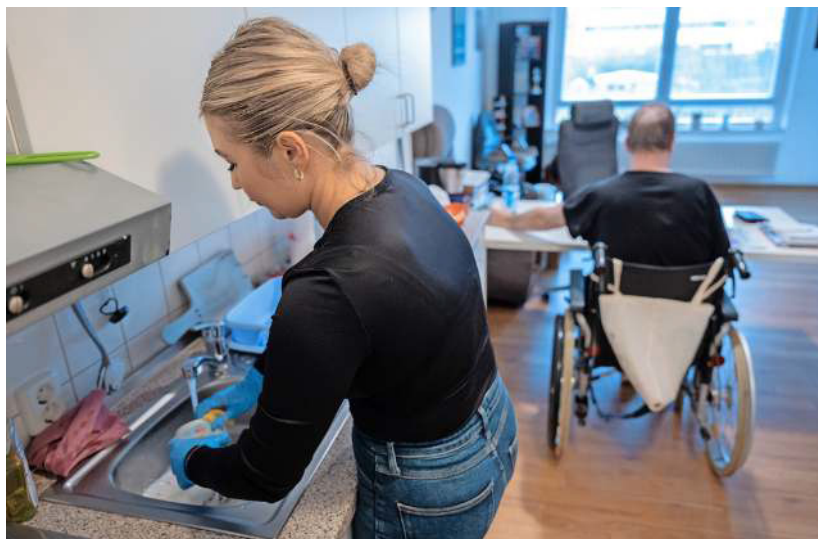
sundheitsberufe ebenso bei uns im Haus ist. Die Prozesse sind somit schneller und enger verzahnt. Die Ausländerbehörden sind oft überlastet“, sagt die Stuttgarter Regierungspräsidentin Susanne Bay (Grüne). Ziel des Verfahrens ist die schnelle Ausstellung der Vorabzustimmung.

Entscheidend für die gelungene Fachkräftenanwerbung ist ein standardisiertes und digitales Anerkennungsverfahren. Die Qualität der Verwaltung lässt sich daran messen, wie lange die „Welcome-Zentren“ bis zur Ausstellung eines Anerkennungsbescheids benötigen. Nach Erfahrungen von Fachleuten liegt in schnell arbeitenden Ländern ein Bescheid nach zwei bis vier Wochen vor, durchschnittlich dauert es vier bis sechs Wochen. Und dort, wo die Landesregierungen die Prozesse unzurei-

chend optimiert haben, dauert es vier bis sechs Monate.

Diese langen Anerkennungszeiten sind für die ausländischen Fachkräfte sowie die deutschen Krankenhäuser ein Problem: Die hoch qualifizierte Pflegekraft sitzt im Ausland, hat dort den Sprachkurs absolviert, wartet auf die Einreise. In der deutschen Klinik sind die Fachkräfte eingeplant, können aber noch nicht in den Dienstplan aufgenommen werden. Grund für die lange Verfahrensdauer sind doppelte und umständliche Prüfverfahren: Zum Beispiel wird in Baden-Württemberg ein Berufsabschluss, der in einem anderen Bundesland anerkannt wurde, noch einmal geprüft. Oder es werden zusätzlich Notenlisten angefordert. „Aus unserer Erfahrung als Personaldienstleister“, sagt Tilman Frank, Vorsitzender des Bundesverbandes internationale Fachkräftegewinnung (BVI FG), „ist Baden-Württemberg eines derjenigen Bundesländer, in dem es für Pflegekräfte aus dem Ausland am schwierigsten und langwierigsten ist, eine Berufsankennung zu bekommen.“

Der Verband sieht viele Verbesserungsmöglichkeiten auf Bundes- sowie auf Landesebene: Mit einer „Work-and-Stay-Agentur“ des Bundes sollen künftig die Arbeitsmarktzulassung, die Visavergabe und die Berufsankennung digitalisiert und beschleunigt werden. Damit würde die föderalistische Unübersichtlichkeit verringert. Ein Problem sei, sagt Frank, dass es für Deutschkurse im Ausland zur Vorbereitung von Fachkräften keine staatliche Unterstützung gebe. Wer als Asylbewerber einreist, bekommt einen Deutschkurs kostenlos; wenn eine Fachkraft kommt, muss die Person oder der Arbeitgeber den vorbereitenden Deutschkurs im Ausland bezahlen. Vorbildlich ist aus Sicht des Verbandes das thüringische Modell: Dort bekommen Arbeitgeber für einen im Ausland angeworbenen Auszubildenden einen Zuschuss von 5000 Euro für Flug, Visum oder Sprachkurs. „Angesichts der demographischen Krise“, sagt Frank, „muss die Fachkräfteeinwanderung noch unkomplizierter und besser planbar werden.“



Aus Serbien: Im ambulanten Pflegedienst in Frankfurt

Foto Frank Röth