

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor dem Hintergrund des Pflegenotstands haben wir im Folgenden einige aus unserer Sicht relevante Themen aus dem Pflegepersonalbereich für Sie zusammengestellt:

1. Fachkräfteeinwanderung: Die wesentlichen Neuerungen im Überblick

- a) Änderungen seit November 2023
- b) Änderungen ab März 2024
- c) Änderungen ab Juni 2024
- d) Weitere geplante Entwicklungen 2024/2025

2. Personalnotstand im Krankenhaus

3. Abgeschlossene Anerkennungsverfahren

4. Gefährdung der Pflegeheime

5. Update wecare professional



1. Fachkräfteeinwanderung: Die wesentlichen Neuerungen im Überblick

Im Nachfolgenden haben wir für Sie die wichtigsten Änderungen für die Gesundheits- und Pflegebranche aufbereitet:

a) Änderungen seit November 2023

Die Umsetzung des Gesetzes zur „Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ erfolgt in der Umsetzung in drei Schritten. So ist seit November letzten Jahres bereits die Blaue-Karte-EU mit niedrigeren Gehaltsschwellen (im Jahr 2024: 41.041,80 Euro) für Regel- und Engpassberufe in Kraft und gilt auch für alle Berufsanfänger sowie anerkannte Fachkräfte zur Aufnahme jeder Beschäftigung.

Fachkräfte:

Die beiden zentralen Rechtsgrundlagen für Aufenthaltserlaubnisse für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) und Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 18b AufenthG) werden in doppelter Hinsicht geändert:

1) Man hat nun einen Anspruch auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnis, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind; es gibt demnach keinen Ermessensspielraum der Ausländerbehörden mehr.

2) Es wird die Beschränkung aufgehoben, dass man nur aufgrund der mit dem Berufsabschluss vermittelten Befähigung arbeiten darf. Liegt also eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss vor, ist man bei der Arbeitssuche nicht auf Beschäftigungen beschränkt, die in Verbindung mit dieser Ausbildung stehen. Allerdings muss die Beschäftigung tarifgebunden sein. Ausnahmen gibt es für reglementierte Berufe, für deren Ausübung es auch weiterhin eine Berufsausübungserlaubnis der BA bedarf.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [Fachbeitrag zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung](#)

b) Änderungen ab März 2024

Aufenthalt zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation:

Die Möglichkeiten zum Aufenthalt für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen werden ausgebaut. Die bisherige 18-monatige Aufenthaltserlaubnis zur Durchführung von Anpassungsmaßnahmen (§16 d Abs. 1 AufenthG) wird nun bei der Ersterteilung für 24 Monate ausgestellt. Eine Verlängerung um weitere 12 Monate bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren ist möglich. Dadurch erhalten Arbeitgeber mehr Flexibilität. Die Nebenbeschäftigung während der Qualifizierungsmaßnahme wird von 10 auf 20 Stunden in der Woche erhöht. Angehenden Fachkräften wird somit der Weg in den Arbeitsmarkt erleichtert.

Einreise und Beschäftigung im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft:

Mit der Anerkennungspartnerschaft wird es möglich sein, einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung zu erhalten und ein erforderliches Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise begleitend durchzuführen. Nun ist vor der Einreise das Einleiten eines Anerkennungsverfahrens bzw. das Vorliegen eines Defizitbescheids nicht mehr erforderlich. Die Visumerteilung ist mit der Verpflichtung der angehenden Fachkraft und des Arbeitgebers verbunden, nach der Einreise die Anerkennung zu beantragen und das Verfahren aktiv zu betreiben. Grundvoraussetzungen für die Anerkennungspartnerschaft sind, neben dem Arbeitsvertrag, das Vorliegen einer Berufsqualifikation, die eine mindestens zweijährige Ausbildung erfordert hat oder ein Hochschulabschluss. Beides muss vom jeweiligen Ausbildungsstaat anerkannt sein. Außerdem sind deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau A2 (GER) erforderlich.

Arbeitsmarktzugang von Pflegehilfskräften aus Drittstaaten:

Mit den geplanten Neuerungen wird für Pflegekräfte der Zugang zum Arbeitsmarkt um eine Regelung für Pflegehilfskräfte aus Drittstaaten ergänzt. Alle Personen aus Drittstaaten mit einer Pflegeausbildung unterhalb der dreijährigen geregelten Fachkräfteausbildung können im Gesundheits- und Pflegebereich beschäftigt werden. Voraussetzung ist, dass diese Personen entweder eine entsprechende deutsche Berufsausbildung im Pflegebereich oder eine ausländische Pflegequalifikation, die in Deutschland anerkannt wurde, nachweisen können.

Erleichterungen beim Familiennachzug zu Fachkräften:

Bei Inhabern der Blauen Karte EU, die bereits in einem anderen EU-Mitgliedsstaat mit ihrer Kernfamilie gelebt haben, wird der Familiennachzug begünstigt geregelt. Sind deren Familienangehörigen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit visumpflichtig, sind sie berechtigt, mit den im vorherigen Mitgliedsstaat ausgestellten Aufenthaltstiteln als Familienangehörige eines Blaue-Karte-EU-Inhabers nach Deutschland einzureisen und sich hier aufzuhalten, ohne zuvor ein Visumverfahren zu durchlaufen. Bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis fallen die Anforderungen des ausreichenden Wohnraums und der Lebensunterhaltssicherung weg.

Erweiterte Aufenthaltsmöglichkeiten zur Ausbildungsplatzsuche:

Auch zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche können Drittstaatsangehörige weiterhin einreisen. Die Altersgrenze für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber wird von 25 auf 35 Jahre angehoben, die Anforderungen an deutsche Sprachkenntnisse werden auf Niveau B1 (GER) abgesenkt. Damit wird der Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche einem größeren Personenkreis von Drittstaatsangehörigen eröffnet. Die Höchstaufenthaltsdauer wird auf neun Monate erhöht. Darüber hinaus können Personen mit diesem Aufenthaltstitel eine Nebenbeschäftigung im Umfang von 20h/Woche sowie Probebeschäftigungen von bis zu zwei Wochen ausüben.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [Schleswig-Holsteinischer Landtag zu den Neuerungen bei der Fachkräfteeinwanderung](#)

c) Änderungen ab Juni 2024

Einführung der Chancenkarte zur Jobsuche:

Für einen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche wird eine Chancenkarte eingeführt. Diese kann auf zwei Wegen erlangt werden:

1) Drittstaatsangehörige, die eine volle Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation nachweisen und daher „Fachkräfte“ nach §18 Abs. 3 AufenthG sind, können die Chancenkarte ohne weitere besondere Voraussetzungen erhalten.

2) Alle anderen müssen einen ausländischen Hochschulabschluss, einen mindestens zweijährigen Berufsabschluss (jeweils im Ausbildungsstaat staatlich anerkannt) oder einen von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilten Berufsabschluss nachweisen. Zudem sind entweder einfache deutsche (Niveau A1 GER) oder englische Sprachkenntnisse (Niveau B2 GER) erforderlich.

Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, kann man für Kriterien wie Anerkennung der Qualifikationen in Deutschland, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Deutschlandbezug sowie das Potenzial der mitziehenden Lebens- oder Ehepartner unterschiedliche Punkte sammeln. **Um die Chancenkarte zu erhalten, müssen mindestens sechs Punkte erreicht werden.**

Punkteverteilung für die Chancenkarte auf einen Blick:

Punkte	Kriterien
4	Teilerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder Erlaubnis, einen relementierten Beruf auszuüben (z.B. Erzieher, Krankenpfleger oder Ingenieur)
3	Fünf Jahre Berufserfahrung (in den letzten sieben Jahren) im erlernten Beruf sowie zuvor eine zweijährige Berufsausbildung nach den Regeln des Herkunftslandes
3	„Gute“ Deutschkenntnisse auf Sprachniveau B2
2	Zwei Jahre Berufserfahrung mit vorausgegangener Berufsausbildung (in den letzten Fünf Jahren)
2	Alter: jünger als 35 Jahre
2	„Ausreichende“ Deutschkenntnisse auf Sprachniveau B1
1	Vorheriger Aufenthalt in Deutschland (mindestens sechs Monate, belegbar durch Dokumente, Touristischer Aufenthalt zählt nicht)
1	„Sehr gute“ Englischkenntnisse (C1)
1	„Hinreichende“ Deutschkenntnisse (A2)
1	Ausbildung in Engpassberufen
1	Antrag auf Chancenkarte gemeinsam mit Ehepartner/Ehepartnerin

Die Chancenkarte wird für maximal ein Jahr erteilt, wenn der Lebensunterhalt für diese Zeit gesichert werden kann. Sie bietet während des Aufenthalts in Deutschland Möglichkeiten zur Probearbeit oder Nebenbeschäftigung im Umfang von 20h/Woche. Wenn man danach keinen anderen Erwerbstitel bekommen kann, aber dennoch ein Angebot für eine qualifizierte Beschäftigung hat, kann die Chancenkarte um weitere zwei Jahre verlängert werden.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [Chancenkarte](#)

d) Weitere geplante Entwicklungen 2024/2025:

Das Bundeskanzleramt und das Auswärtige Amt haben einen Visa-Aktionsplan beschlossen, um einerseits die überlasteten Botschaften und Auslandsvertretungen mit dem Einsatz von Springern zu entlasten, andererseits das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten in Brandenburg bis 2025 zur größten Visa-Bearbeitungsstelle auszubauen. Des Weiteren sollen alle Visa-Anträge bis zum 01.01.2025 auf ein rein digitales System umgestellt werden, so dass Prozesse beschleunigt und Personen entlastet werden. Die Visa werden danach stets für mindestens 12 Monate ausgestellt.

Bei Rückfragen kommen Sie gerne auf [wecare professional](#) zu.

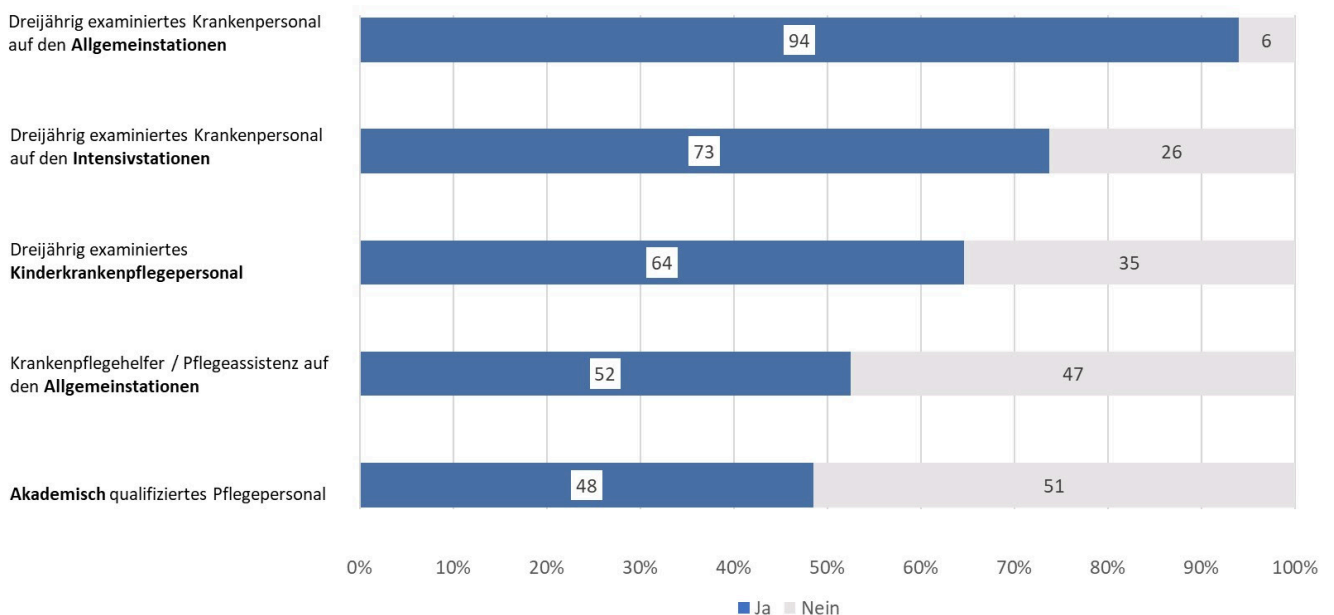
Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [Make it in Germany](#)



2. Personalnotstand im Krankenhaus

Die größte Herausforderung der Krankenhausversorgung ist weiterhin der Fachkräftemangel. So können bundesweit die Kliniken ca. 94% der Stellen auf den Allgemeinstationen und 75% der Stellen auf den Intensivstationen nicht nachbesetzen. Es fehlt jedoch auch zu über 50% an Pflegehilfskräften bzw. Pflegeassistenten auf den Allgemeinstationen. Somit hat sich der Engpass von 2016 bis 2023 auf den Allgemeinstationen nahezu verdoppelt.

Haben sie in Ihrem Krankenhaus derzeit Probleme, offene Stellen in den folgenden Berufsgruppe zu besetzen? (Krankenhäuser in %)



Dieser Personalnotstand betrifft nicht nur die Pflegekräfte, sondern auch IT-Fachkräfte, denn 75% der Vakanzen im IT-Bereich können aktuell nicht adäquat (nach-)besetzt werden.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [BDO DKI Studie 2023](#)

Leider ist auch der Ausblick für die nächsten 3 Jahre nicht positiv, da auf den Allgemeinstationen 75% und auf den Intensivstationen sogar 86% der Krankenhäuser eine weitere Verschlechterung dieser unbefriedigenden Situation erwarten. Es fehlen geeignete Bewerber, es mangelt an Ausgleichsmaßnahmen für erschöpfte Pflegekräfte und es

kommt zu vermehrter Teilzeitbeschäftigung sowie steigenden Renteneintritten durch den demographischen Wandel. Darüber hinaus belastet die Erhöhung der Sollstellenzahl durch regulatorische Maßnahmen wie die PUG-Verordnung den aktuellen Fachkräftemangel.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [Roland Berger Krankenhausstudie 2023](#)

Wie steuern die Kliniken dieser Entwicklung entgegen?

Über 80% der Kliniken sichern die Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss zu. 45% der Häuser bauen ihre Ausbildungskapazitäten aus und über 41% werben Pflegekräfte aus dem Ausland an ([we-care-professional.com](#)).

3. Abgeschlossene Anerkennungsverfahren

Laut Statistischen Bundesamt lagen in 2022 Anträge zur Anerkennung als Pflegefachkraft mit über 16.600 Anträgen erneut an der Spitze. Gefolgt von Ärzten (über 7.400 Anträge) sowie Physiotherapeuten (über 1.200 Anträge). Von den insgesamt über 39.000 Anträgen entfielen 76% auf die reglementierten Berufe, wovon 52% mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme und 47% mit der vollen Gleichwertigkeit beschieden wurden. Über 32.000 der 39.000 Anträge entfielen demnach auf Drittstaaten (82%). Somit haben sich die Anträge zur Anerkennung seit 2011 fast vervierfacht.

39.312 Anträge
davon 2.349 beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG
Top 3 deutsche Referenzberufe
1. Gesundheits- und Krankenpfleger/in bzw. Pflegefachpersonen: 16.635 Anträge
2. Arzt/Ärztinnen: 7.422 Anträge
3. Physiotherapeut/in: 1.203 Anträge
Top 3 Ausbildungsstaaten
1. Bosnien und Herzegowina: 3.522 Anträge
2. Türkei: 3.300 Anträge
3. Philippinen: 3.105 Anträge
Art der Reglementierung
Reglementierte Berufe: 76%
Nicht reglementierte Berufe: 24%
Wohnort der Antragstellenden
Deutschland: 52%
Ausland: 48%

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [BIBB-Anerkennungsmonitoring](#)

4. Gefährdung der Pflegeheime

Die wirtschaftliche Lage deutscher Pflegeheime hat sich in den letzten Jahren stetig verschlechtert. Während **2016** ca. 10% der Pflegeheime mit einem negativen Jahresergebnis abschlossen, hat sich dieser Wert **2019** mit 26% mehr als verdoppelt. Das ist das Ergebnis des RWI-Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung (Analyse von 430 Jahresabschlüssen und ca. 2.100 Pflegeheimen, was ca. 14% des Marktes entspricht). Diese Entwicklung setzte sich in **2022** fort, in dem bereits 36% der Einrichtungen defizitär waren. Lediglich 21% der Befragten gehen davon aus in **2023**

ein positives Ergebnis erwirtschaftet zu haben. Der mittelfristige Ausblick verheißt auch keine schnelle Verbesserung der wirtschaftlichen Situation, denn nur 7% der Befragten erwarten in den kommenden 5 Jahren eine positive Entwicklung. Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [Sozialbank: Trendinfo 2022](#)

Gründe dieser Entwicklung:

Eine Reduzierung der Auslastung, bedingt durch den Mangel an Pflegefachkräften sowie stetiger Ambulantisierung der Pflege, der eingeführte Tariflohn in Kombination mit steigenden Mindestlöhnen und die gestiegenen Energiekosten. Gerade die gestiegenen Personalkosten bei sinkender Refinanzierung schlagen maßgeblich negativ auf die Jahresergebnisse durch.

Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation:

85% der Unternehmen wollen zum Zweck der Erlössteigerung vor allem höhere Preise verhandeln, um ihre wirtschaftliche Situation zu verbessern. Das Verhandeln von Preisen als strategische Maßnahme steht somit im Fokus der Marktteilnehmer, wenngleich es sich dabei um ein zweischneidiges Schwert handelt. Denn je höher der Eigenanteil, desto schwieriger wird es, die immer teurer werdenden Einrichtungsplätze zu belegen. 53% der wichtigsten Maßnahmen zur Erlössteigerung belegen Maßnahmen zur besseren Auslastung der Pflegeeinrichtungen. Dazu gehört auch die Steigerung der Anwerbemaßnahmen von Pflegefachkräften aus dem Ausland.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter: [CARE Monitor 2023](#)



5. Update wecare professional

Anfang dieses Jahres ist [wecare professional](#) weitere Partnerschaften mit Sprachschulen eingegangen, um auch Bewerbern aus Drittstaaten mit abgelaufenen B1/B2-Sprachzertifikaten den Erhalt von Visa und damit die Einreise nach Deutschland anhand geförderter Sprachkurse zu ermöglichen.

Des Weiteren können wir über unser Schwesterunternehmen [wecare personnel](#) auch Lösungen in anderen Berufszweigen bieten (u.a. IT, Service, Handwerk, Rechnungswesen etc.).

Für weitere Informationen u.a. über Rekrutierung, behördliche Prozesse, Integrationsmanagement und Fördergelder stehen wir gerne zur Verfügung.

Über uns:

[wecare professional](#) vermittelt medizinisches Fachpersonal und Auszubildende aus unterschiedlichen Ländern Asiens. Unser Leistungsspektrum unterliegt einem ganzheitlichen Ansatz, so dass wir auf Basis des Anforderungsprofils sämtliche Prozesse abbilden. Dies beinhaltet insbesondere die Rekrutierung und Sprachausbildung bis B2, inklusive der Integrationskurse bereits im Heimatland. Darüber hinaus organisieren wir die Übersetzung/Beglaubigung sämtlicher Dokumente und die Umsetzung aller erforderlichen behördlichen Themen wie Anerkennung, Arbeitsmarktzulassung und Visum. Sobald alle notwendigen Dokumente vorliegen, planen wir die Anreise nach Deutschland. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Beantragung von Fördergeldern oder bei Weiterbildungsträgern für die Gleichwertigkeit.

Des Weiteren stellen wir ab Ankunft in Deutschland ein Personnel Care Management als Integrationshilfe zur Verfügung, um die Pflegekräfte von Beginn an bei allen Themen außerhalb des Arbeitsplatzes zu unterstützen. Somit wird auch die Eingewöhnungsphase optimal gestaltet.



Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.we-care-professional.com

[wecare professional Broschüre](#)

wecare professional GmbH
Schenkendorfstraße 22
22085 Hamburg
Deutschland

Tel.: +49 40 68 99 64 84

E-Mail: info@we-care-professional.com

Wenn Sie dauerhaft "wecare professional news" abbestellen möchten, senden Sie uns bitte eine Nachricht an:

mail@we-care-professional.com