



Annalena Baerbock und Hubertus Heil treten ihre Reise nach Brasilien an / dpa

Baerbocks und Heils Brasilienreise

„Erfolgreiche Integration funktioniert nicht bei jedem“

Um ausländische Pflegekräfte für Deutschland zu begeistern, unternehmen Annalena Baerbock und Hubertus Heil derzeit eine Brasilienreise. Das Problem liegt aber nicht in Brasilien, sondern in Deutschland, sagt Tilman Frank, dessen Unternehmen bislang 1700 Fachkräfte aus dem Ausland angeworben hat.

INTERVIEW MIT TILMAN FRANK am 5. Juni 2023

Tilman Frank ist Gründer und Geschäftsführer des Personaldienstleistungsunternehmens TalentOrange. Seit 2012 hat das Unternehmen 1700 Fachkräfte aus 19 Herkunftsländern angeworben und bis zur Berufsanerkennung in Deutschland begleitet.

Herr Frank, Ihr Unternehmen rekrutiert Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern wie Brasilien und Vietnam. Worauf kommt es Ihnen bei Ihren Bewerbern an?

Unser Programm ist relativ anspruchsvoll und sieht unter anderem vor, dass unsere Talente – so nennen wir die Fachkräfte – innerhalb von sieben Monaten Deutsch bis zum B2-Niveau lernen. Deshalb wählen wir grundsätzlich nur Leute aus, denen wir zutrauen, dass sie es durchziehen. Man kann am Lebenslauf der Menschen sehen, ob sie das, was sie bislang angefangen haben, auch zu Ende gebracht haben. Die verschiedenen Länder haben teilweise sehr selektive Ausbildungssysteme. Das ist bei uns anders. Wenn man hier eine Ausbildung in der Pflege anfangen will, geht man zur nächsten Pflegeschule und wird dort in der Regel angenommen. Die Hürde ist wirklich niedrig. Wenn man in Brasilien an eine gute öffentliche Uni will, muss man durch verschiedene Auswahlverfahren, da werden nur die Besten genommen. Alle unsere Fachkräfte sind Uni-Absolventen. So wissen wir, dass die Leute lernfähig sind.

Gestern sind Außenministerin Annalena Baerbock und Arbeitsminister Hubertus Heil nach Brasilien gereist. Sie wollen dort eine Anwerbestrategie für die Fachkräfte-Zuwanderung nach Deutschland entwickeln. Wie blicken Sie auf diese Unternehmung?

Um die Rekrutierung von Fachkräften zu vereinfachen, braucht man nicht nach Brasilien zu fliegen. Die dortigen Behörden sind nicht das Problem. Das Problem liegt in Deutschland. Der ganze Prozess fängt erst an, schwierig zu werden, sobald wir mit den deutschen Behörden sprechen. Im ganzen Prozess haben wir mit vier Behörden zu tun, davon sind zwei Bundesbehörden: das Auswärtige Amt und die Bundesagentur für Arbeit. Für die Berufsanerkennung müssen wir uns aber auch mit Länderbehörden auseinandersetzen, mit den Regierungspräsidien und den kommunalen Ausländerbehörden. Alle drei Ebenen der staatlichen Organisation – Bund, Länder und Kommunen – sind vertreten. Das Problem: Die sind alle unterschiedlich und kommunizieren kaum miteinander. Die Berufsanerkennung durch die Regierungspräsidien dauert oft am längsten. Aus unserer Sicht wäre es sinnvoller, mit den Bundesländern klärende Gespräche zu führen.

Der gute alte, deutsche Bürokratiedschungel.

Manches wird langsam besser. Aber viele Behörden nehmen zum Beispiel nur Originaldokumente an und keine Scans. Dann gehen die Originale manchmal auf dem Postweg verloren. Oft fehlt es auch an Sachkenntnis in den Behörden. Das Ausländerrecht ist wirklich komplex, und bei manchen Fragen sind selbst die Behördenmitarbeiter überfordert. Grundsätzlich ist der deutsche Behördenweg einfach zu kompliziert.

Können Sie ein Beispiel geben?



Firmengründer Tilman Frank / Foto: TalentOrange

Heute Mittag hatten wir ein Gespräch mit der Uniklinik Göttingen. Die möchte acht Operationstechnische Assistenten aus Kolumbien rekrutieren. Die sind alle schon fertig und kommen von vier verschiedenen Unis. Zuständig ist das Bundesland Niedersachsen. Die Behörde, die die Berufsanerkennung aussprechen muss, ist mit dem Beruf des Operationstechnischen Assistenten aber nicht vertraut und fordert deshalb die kompletten Curricula der vier Universitäten an, um sie an die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe in Bonn zu schicken. Diese Gutachtenstelle braucht zwischen drei und zwölf Monate für ein Gutachten. Es gibt aber einige andere Bundesländer in Deutschland, zum Beispiel Nordrhein-Westfalen, Hessen und Schleswig-Holstein, die schon Operationstechnische Assistenten aus Kolumbien anerkannt haben; sie arbeiten schon. Es fehlt also an Kommunikation, was zur Folge hat, dass der gleiche Aufwand immer wieder von neuem betrieben werden muss. Es ist absurd.

Wie läuft der Bewerbungsprozess für Ihr Programm ab?

Grundsätzlich berücksichtigen wir die Bewerbungen der relativ besseren Studenten in einem Jahrgang. Die Bewerbung funktioniert über ein Online-Formular. Darauf folgt ein erstes Vorgespräch über Microsoft Teams. Wir prüfen unter anderem, ob die bisherige Ausbildung nach deutschem Recht anerkennungsfähig ist, wie gefestigt der Bewerber im Leben ist und wie es um seine Sprachkenntnisse steht. Wenn Deutsch die

erste Fremdsprache wäre, wissen wir schon: Das wird in der kurzen Lernzeit nicht klappen. Die Fähigkeit, andere Sprachen zu lernen, muss sicher gegeben sein. Um eine endgültige Auswahl zu treffen, ist ein persönliches Gespräch vor Ort aber auf jeden Fall notwendig.

Das heißt, Sie selbst reisen in die Länder, um die Bewerber kennenzulernen?

Ich selbst oder unsere Projektmanager. Es geht auch darum, Vertrauen zu schaffen. Wenn wir als privates Unternehmen Leute im Ausland anwerben, ist das Vertrauen sehr wichtig. Dazu gehört vor allem Transparenz. Es muss von Anfang an klar sein, dass in dem ganzen Prozess keine Überraschungen auf die Bewerber zukommen. Wir kommunizieren von Anfang an, wie der Ablauf funktioniert. Dass die Bewerber kein Geld an uns zahlen müssen, ist etwas, was uns von vielen anderen Unternehmen unterscheidet. Es gibt viele lokale Dienstleister, die leere Versprechungen machen: „Wenn du bei uns den Sprachkurs machst, kommst du nach Deutschland.“ Das ist eine Taktik, um den Familien das Geld aus der Tasche zu ziehen. Wenn wir dann kommen und sagen, dass unser Programm nichts kostet, sondern wir alles vorfinanzieren und später von den deutschen Arbeitgebern bezahlt werden, macht das Leute oft misstrauisch, weil sie denken: Das kann nicht seriös sein. Das muss man dann Stück für Stück erklären.

Das könnte Sie auch interessieren:

- *Baerbock blockierte strengere Sicherheitsprüfung für Afghanen (Daniel Gräber)*

- Vermintes Terrain (Alexander Marguier)
- Die Bundesregierung vernachlässigt religiöse Frauen (Richard Ottinger)
- Partei der Arbeitszeitverkürzung (Mathias Brodkorb)
- Ein unfaires Relikt vergangener Tage (Hugo Müller-Vogg)

Trotzdem ist es nicht zu schön, um wahr zu sein. In sieben Monaten eine Fremdsprache bis B2-Niveau lernen – das ist nicht ohne. Warum in so kurzer Zeit?

Das ist ein Kompromiss. Für den Erfolg im Job ist nicht nur die Sprachkenntnis entscheidend, sondern auch das Fachwissen. Wir bieten nur Vollzeit-Sprachkurse an. Unsere Talente dürfen während dieser Zeit weder arbeiten noch studieren, sie sollen nur Deutsch lernen. Wenn die Zeit zu lang ist, vergessen sie irgendwann zu viel Fachwissen. Bei einer längeren Laufzeit wäre es vielleicht ruhiger, aber wir haben auch das schon probiert und festgestellt: Die Ergebnisse waren nicht besser. Wenn man den Sprachkurs gut organisiert, geht es auch in kurzer Zeit. Um das zu gewährleisten, haben wir 2017 unsere eigene Sprachschule gegründet, mit der wir in den jeweiligen Ländern Präsenzunterricht anbieten.

Die von Ihnen angeworbenen Fachkräfte sind im Vergleich zu den heimischen auf einem deutlich höheren Bildungsstand. Sollte Deutschland auch deshalb auf ausländische Fachkräfte setzen?

Das Problem ist, dass der Fachkräftemangel nicht allein mit heimischen Kräften zu lösen ist. Es ist schlicht eine Frage der Menge. Der Bedarf an Fachkräften ist hoch, und die Menschen sind in Deutschland einfach nicht da. Selbst wenn man „Reserven“ anzapft und Leute im Frühruhestand oder in Teilzeitjobs zu mehr Arbeit aktiviert, kann man höchstens ein paar wenige Prozentpunkte mehr rausholen. Wir kommen nicht drum herum, aus Drittländern zu rekrutieren.

Es gibt also keine Schieflage zwischen den Branchen, sondern einen übergreifenden Mangel?

Fachkräftemangel gibt es in fast allen Berufen – in technischen Berufen, in sozialen Berufen, im Verkauf, in der Gastronomie. Überall mangelt es an jungen Menschen, die arbeiten. Ganz anders in den Ländern, aus denen wir rekrutieren: Da gibt es viele junge Menschen und wenige Arbeitsplätze. Wir rekrutieren grundsätzlich nur aus Ländern, wo der Arbeitsmarkt es nicht schafft, alle Fachkräfte aufzunehmen, und wo die Volkswirtschaft auch dankbar ist, wenn junge Menschen zumindest für einen Zeitraum im Ausland weitergebildet werden und Arbeitserfahrung sammeln. Selbst in China – einem Land, das gegenüber dem Westen nicht offen für Kooperation ist – gibt es den Druck, Arbeitsplätze zu finden. In China drängen jedes Jahr elf Millionen junge Menschen auf den Arbeitsmarkt. Dort lief sogar ein Beitrag im Staatsfernsehen, in dem unser Programm bekannt gemacht wurde, damit junge Menschen auch den Weg nach Deutschland suchen.

Was ist Ihrer Ansicht nach der Schlüssel für die Integration von Fachkräften?

Was mir ganz wichtig ist: Erfolgreiche Integration funktioniert nicht bei jedem. Wir müssen uns trauen auszuwählen. Wir sollten Menschen, denen wir zutrauen, hier einen sinnvollen Beitrag zu leisten und sich ein gutes Leben aufzubauen, alles ermöglichen – aber auch bei anderen Nein sagen. Bei manchen Leuten macht es keinen Sinn, Energie reinzustecken und alles zu versprechen, aber nachher gelingt die Integration nicht. Da müssen wir ehrlich sein: Was können wir als Gesellschaft leisten und was können wir nicht leisten? Nur dann können wir auch alles perfekt organisieren, um denjenigen, die alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration mitbringen, wirklich jede Hürde aus dem Weg zu räumen.

Das Gespräch führte Lukas Koperek.

Mehr lesen über

Fachkräftemangel

Fachkräftezuwanderungsgesetz

Annalena Baerbock

Außenministerium

Hubertus Heil

Arbeitsmarkt

Pflegenotstand

Integration

Migration

Diskutieren Sie mit ▼