

Beiträge transnationaler Skills Partnerships zum Bereich Pflege

Themendossier im Rahmen der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“



Sabine Schröder, ebb - Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

Februar 2023

Inhalt

Inhalt	2
1. Einleitung	3
2. Pflege	4
2.1 Pflegebranche	4
2.2 Beschäftigung ausländischer Fachkräfte	5
2.3 Fachkräftebedarf und Zuwanderung	6
2.4 Anerkennungsverfahren	8
2.5 Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung zur Gewinnung internationaler Fachkräfte	9
2.6 Transnationale Skills Partnerships – Blick in die Praxis	12
Literatur	14
Anlage 1: Relevante Akteure und Portale	16
Anlage 2: Transnationale Skills Partnerships in der Pflege – ausgewählte Projektprofile	17

Die in dieser Publikation geäußerten Meinungen unterliegen der Verantwortung der Autorin und spiegeln nicht unbedingt die Standpunkte der Bertelsmann Stiftung wider.

1. Einleitung

Mit der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ sollen in einem partizipativen Stakeholder-Prozess bestehende Wissens- und Erfahrungswerte gesichert werden und darauf aufbauend Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für transnationale Skills Partnerships entwickelt werden. In Vorbereitung der geplanten thematischen Workshops erhalten die Teilnehmer*innen der Denkfabrik jeweils vorab ein Themendossier, das die Wissens- und Erfahrungswerte zu dem jeweiligen Thema bündelt und eine gemeinsame Diskussionsgrundlage schaffen soll.

Das vorliegende erste Themendossier steht unter der Überschrift, welchen Beitrag transnationale Skills Partnerships zur Erreichung der Ziele der Bundesregierung leisten können und hat damit einen etwas breiter gefassten Rahmen. Es will das übergeordnete Ziel der Denkfabrik, die transnationalen Skills Partnerships als Modell fairer Einwanderung weiterzuentwickeln und quantitativ auszuweiten, im Hinblick auf die Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung einordnen. Dies passiert aus zwei Gründen: zum einen, um den Kontext, in dem sich transnationale Skills Partnerships bewegen, besser zu verstehen und zum anderen, um Empfehlungen, die im Rahmen der Denkfabrik erarbeitet werden, passgenauer formulieren und am Ende in Richtung von Politik und Verwaltung adressieren zu können. Wenn Empfehlungen die politischen Ziele unterstützen, finden sie vermutlich mehr Gehör und gewinnen an Schlagkraft.

Der Fokus der Denkfabrik liegt auf den Branchen bzw. Berufsfeldern Pflege, Bau und erneuerbare Energien. Dies sind Branchen, in denen Fachkräfte fehlen, und die auch perspektivisch einen wachsenden Personalbedarf aufweisen. Der Beschäftigtenbedarf in der Pflege wird aufgrund der demografischen Entwicklung und einer älter werdenden Bevölkerung zunehmen. Die Investitionen und Maßnahmen der Bundesregierung zur Klima- und Wohnungsbaupolitik führen zu einer hohen Arbeitskräftenachfrage im Baugewerbe und in Sektoren, die beim Ausbau erneuerbarer Energien beteiligt sind. Um den hohen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften zu decken, werden vielfältige Maßnahmen notwendig sein. Die Gewinnung ausländischer ausgebildeter Fachkräfte sowie die Gewinnung von Personen, die im deutschen Bildungssystem ausgebildet werden, ist dabei eine zentrale Strategie der Bundesregierung, die durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nochmals ausgebaut wird. Die Bundesagentur für Arbeit geht von einem notwendigen jährlichen Einwanderungssaldo von 400.000 Personen aus, um den demografiebedingten Rückgang der Erwerbspersonen auszugleichen.

Eine moderne Einwanderungspolitik und die Reduzierung der Abwanderung ist eines der fünf prioritären Handlungsfelder der Fachkräftestrategie (BMAS 2022). Zur erleichterten Einwanderung aus Drittstaaten wird eine Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erwartet, die eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems als eine Säule der Einwanderung etablieren will. Zugleich bekennt sich die Regierung zu einer ethisch verantwortlichen und ganzheitlichen Zuwanderung, die den Interessen von Zielländern, Herkunftsländern und Migrant*innen gleichermaßen dient. „Brain Drain“ soll durch eine enge Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern vermieden werden.

Zudem sollen Vorqualifizierungs- und Vorintegrationsangebote in ausgewählten Ländern ausgebaut werden. Dies umfasst neben fachspezifischen Sprachkursen und Stipendien auch „Ausbildungsmaßnahmen zum Beispiel nach dem Konzept Global Skills Partnership (ebd, S. 27). Weiterhin erprobt die Bundesregierung Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsvermittlung für Mangelberufe, bei denen auch entwicklungspolitische Ziele berücksichtigt werden.

Das Themendossier fokussiert auf die Branche Pflege. Ein weiteres Themendossier (Nr. 2) fokussiert auf die Branchen Bau und erneuerbare Energien. Es stellt Informationen anhand der folgenden Leitfragen zur Verfügung:

- Wie ist die Beschäftigungssituation, die Qualifikationsstruktur und der Anteil ausländischer Fachkräfte in der jeweiligen Branche?
- Wie hoch ist der Fachkräftebedarf, welchen Beitrag hat die Zuwanderung und wie funktioniert die Anerkennung?
- Welche Ziele und Maßnahmen verfolgt die Bundesregierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei der Zuwanderung?
- Welche Ansätze transnationaler Skills Partnerships gibt es?

Das Dossier kann einzelnen Themen nur anreißen und bietet über verlinkte Dokumente und Webseiten die Möglichkeit, sich vertiefend zu informieren.

2. Pflege

2.1 Pflegebranche

Im Mai 2021 waren in Deutschland 1,7 Millionen Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt, darunter 686.000 in Krankenhäusern, 506.000 in stationären Pflegeeinrichtungen und 280.000 in der ambulanten Pflege (IAB 2022a). Die Zahl der Beschäftigten hat in den letzten Jahren beständig zugenommen und ist auch in der Pandemie weiter gestiegen. In deutschen Privathaushalten sind zudem häufig Pflegekräfte in der 24-Stunden-Betreuung beschäftigt, die pflegerische und hauswirtschaftliche Aufgaben übernehmen. Dies sind überwiegend osteuropäische Frauen, die häufig in einem arbeitsrechtlichen Graubereich arbeiten und deren Zahl nicht erfasst ist.

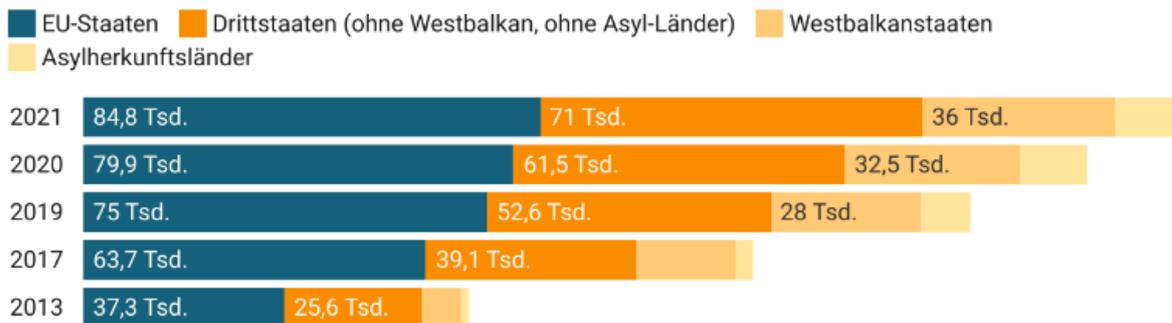
Der Arbeitsmarkt und die Beschäftigungssituation der Altenpfleger*innen und Krankenpfleger*innen unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht. Das Qualifikationsniveau in der Krankenpflege liegt deutlich über dem in der Altenpflege: Der Anteil der Beschäftigten in der Krankenpflege, die als Fachkraft oder als Spezialisten (Intensivpflege, Anästhesie, Führungskräfte) arbeiten, liegt bei über 80 Prozent, während die Helfertätigkeiten mit 16 Prozent aller Beschäftigten gering ausfallen. Hingegen sind von den 615.000 Beschäftigten in der Altenpflege gut die Hälfte examinierte Fachkräfte und knapp die Hälfte als Altenpflegehelfer*in mit keiner oder einer maximal zweijährigen Ausbildung beschäftigt (IAB 2021).

Der mittlere Bruttolohn einer vollzeitbeschäftigten examinierten Pflegefachkraft lag 2021 bei 3.503 Euro, eine*r*s Pflegehelfer*in bei 2.442 Euro. Die Löhne in der Pflege unterscheiden sich zudem erheblich nach Regionen und Art der Einrichtung (IAB 2022 a/b). Die Pflege ist mehrheitlich weiblich: Mehr als 80 Prozent der Erwerbstätigen in der Pflege sind Frauen. Teilzeitbeschäftigung ist sehr verbreitet, 43 Prozent der Beschäftigten in der Kranken- und 55 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege arbeiten in Teilzeit oder sind geringfügig beschäftigt.

In Deutschland wurde im Jan. 2020 die generalistische Ausbildung zur Pflegefachkraft eingeführt. Die bisherigen drei Berufsbilder Gesundheits- und Krankenpfleger*in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in und Altenpfleger*in wurden zusammengeführt. In der aktuellen Übergangszeit bis Ende 2024 können die Gleichwertigkeitsprüfungen anhand der bisherigen Berufsbilder beschieden werden (vgl. §66a PfIBG).

2.2 Beschäftigung ausländischer Fachkräfte

Die Pflegebranche bemüht sich seit langem den Fachkräftebedarf auch durch die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte zu decken, was sich in der Beschäftigtenstruktur spiegelt. Insgesamt hat der Anteil ausländischer Beschäftigter deutlich zugenommen: Von 2015 bis 2020 hat sich ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflegebranche verdoppelt. Im Jahr 2021 arbeiteten 218.000 Beschäftigte mit ausländischer Nationalität in der Pflege. Ihr Anteil liegt mit insgesamt 13 Prozent etwa auf dem gleichen Niveau des Ausländeranteils aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (IAB 2022a). Die Nationalität der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Pflegekräfte ist der Abbildung 1 zu entnehmen.



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (inkl. Helfer und Fachkräfte) in den Berufsgruppen 8130 und 821

Abbildung 1: Nationalität ausländische sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege, Quelle Mediendienst Integration 2022

Weblinks: Die Arbeitsmarktsituation in der Pflege

- <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf;jsessionid=50A4E5862A0D661A2C5B049FAFA50515?blob=publicationFile&v=14>
- <https://uebergabe.de/podcast/> (Podcast)

Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung im Pflegebereich ist es nicht nur wichtig, Fachkräfte für eine Beschäftigung im Pflege- und Gesundheitsbereich in Deutschland zu gewinnen, sondern sie auch in der Branche zu halten. Vor diesem Hintergrund sind Untersuchungen zur Zufriedenheit der (ausländischen) Pflegekräfte in Deutschland bedeutsam.

Die interkulturelle Beraterin Grace Lugert-Jose hat 109 hier arbeitende Pflegefachkräfte aus den Philippinen zu ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. Die Ergebnisse zeigten erhebliche Schwachpunkte der bisherigen Integrationsbemühungen in Deutschland auf:

- Nur 12 Prozent der Befragten stimmen der Aussage „Insgesamt bin ich sehr zufrieden mit meinem Job“ voll zu.
- Nur 17 Prozent der in Deutschland arbeitenden philippinischen Pflegekräfte würden befreundeten Kolleg*innen auf den Philippinen ihren Job empfehlen.
- Mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Befragten fühlen sich in Deutschland „nicht willkommen“, 64 Prozent empfinden sich fachlich abgewertet.

Die geringe Zufriedenheit der hier arbeitenden ausländischen Fachkräfte erkläre die hohe Fluktuation, von der viele Arbeitgeber berichten. Ein zentrales Thema sei fehlender Respekt und die mangelnde Anerkennung der Kolleg*innen. So stimmten der Frage „Werden Ihre Qualifikationen und bisherige Berufserfahrung in Ihrem derzeitigen Job wertgeschätzt?“ nur 17 Prozent voll zu. 22 Prozent der Befragten gaben an, Diskriminierung und Rassismus aufgrund der Herkunft zu erfahren. Oft erscheine die Stammebelegschaft überfordert mit der Tatsache, dass immer mehr ausländische Fachkräfte in Deutschland arbeiten (Lugert-Jose 2022).

Eine Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen zur Arbeitsbelastung und Zufriedenheit von Beschäftigten – nicht nur aus dem Ausland – in der Pflegebranche zeigt ähnliche Ergebnisse: Die Arbeitsbelastung in der Alten- und Krankenpflege ist hoch und zeigt sich in überdurchschnittlichen Krankheitsraten und Frühverrentungen. Auch der hohe Anteil in Teilzeit beschäftigter Pflegekräfte kann als Strategie im Umgang mit Arbeitsbelastung gesehen werden. Durch attraktivere Arbeitsbedingungen könnte die Bereitschaft, wieder in den Beruf einzusteigen oder die Stundenzahl zu erhöhen, deutlich gesteigert werden. Zentral sind dabei mehr Zeit für eine qualitativ hochwertige Pflege, mehr Wertschätzung durch Vorgesetzte und eine angemessene Bezahlung (Auffenberg, Heß 2021).

Der Forschungsbereich Migration, Flucht und Integration von Frau Dr. Petra Bendel an der Friedrich-Alexander-Universität (FAU) beschäftigt sich mit einem neuen Projekt ebenfalls mit der Problematik der prekär Beschäftigten mit Migrationsgeschichte im Gesundheits- und Pflegesektor und will gute Arbeitsbedingungen identifizieren, um ihre Bleibeorientierung zu stärken.

Weblinks zu den Untersuchungsergebnissen:

- <http://gracelugert.com/hohe-unzufriedenheit-bei-philippinischen-pflegefachkraeften-in-deutschland/>
- https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bericht_zur_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Kurzfassung.pdf
- <https://www.humanrights-centre.fau.de/gesundheit-teilhabe-im-gesundheits-und-pflegesektor/>

2.3 Fachkräftebedarf und Zuwanderung

Der Fachkräftebedarf in der Pflege ist bundesweit hoch. Meldungen über Notstände im Gesundheitsbereich sind nahezu regelmäßig der Presse zu entnehmen. Die Corona-Pandemie hat die personellen Engpässe noch deutlicher gemacht. Bei den Agenturen für Arbeit waren 2020 über 35.000 Stellen in der Kranken- und Altenpflege gemeldet. Arbeitgeber können ausgeschriebene Stellen oft nur schwer besetzen. Gesucht werden vor allem examinierte Fachkräfte, während die Situation bei den Helfer*innen deutlich entspannter ist (IAB 2022). Der Bedarf an Pflegekräften wird in Folge einer wachsenden Zahl älterer Menschen und aufgrund einer besser werdenden medizinischen Versorgung bis 2035 weiter steigen. Schätzungen über den zukünftigen Bedarf an Pflegekräften variieren je nach getätigten Annahmen. Das Institut der deutschen Wirtschaft prognostiziert für das Jahr 2035 einen wachsenden Bedarf in der stationären Versorgung von rund 307.000 Pflegekräften und eine Versorgungslücke im Pflegebereich insgesamt von knapp 500.000 Pflegekräften (IW 2018, Stat. Bundesamt 2021).

Die Prognosen werden durch verschiedene Faktoren bedingt, so sind Effizienzgewinne durch den Einsatz der Digitalisierung schwer zu planen. Eine Untersuchung der Bertelsmann Stiftung zu Pflege 4.0 zeigt auf, dass der Einsatz neuer Technologien die Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten verbessern kann (Lopez 2022). Fest steht jedoch, dass der Bedarf an Pflegekräften in

Deutschland allein demografiebedingt steigen wird und dass neben anderen Maßnahmen zur Personalgewinnung auch ausländische Fachkräfte benötigt werden.

Die Top 5 Herkunftsländer der in Deutschland beschäftigten ausländischen Pflegekräfte sind Polen, Bosnien und Herzegowina, Türkei, Kroatien und Rumänien. In 2020 sind etwas weniger als die Hälfte der Pflegekräfte (84.000) aus den EU-Staaten und weitere 34.000 aus Ländern des Westbalkans eingewandert. Zudem waren 13.000 Personen aus den acht zuzugsstärksten Asylherkunftsländern in der Pflege sozialversicherungspflichtig beschäftigt (IAB 2021). Viele Pflegekräfte kamen bisher über die „Westbalkan-Regelung“, die bis Ende 2023 verlängert wurde: Arbeitskräfte aus den Balkanstaaten haben demnach einen erleichterten Zugang gegenüber Arbeitskräften aus anderen Nicht-EU Ländern, sie benötigen lediglich eine konkrete Jobzusage.

Bei der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte steht Deutschland im Wettbewerb mit vielen europäischen Ländern, den USA und Australien. Die demografische Entwicklung einer älter werdenden Bevölkerung ist mit graduellen Unterschieden in allen OECD-Ländern gleichermaßen vorhanden. Auch die osteuropäischen Länder, aus denen aktuell noch die meisten Pflegekräfte nach Deutschland kommen, haben älter werdende Bevölkerungen zunehmend selbst Lücken bei Pflegefachkräften. Vor diesem Hintergrund ist es konsequent, Pflegekräfte zunehmend in Drittstaaten mit einer jungen Bevölkerung anzuwerben.

Die Anwerbung von Pflegefachkräften erfolgt im Rahmen von zwischenstaatlichen Abkommen, die in Deutschland durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) ausgehandelt und häufig mit der Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umgesetzt werden. Zudem sind Arbeitgeber der Gesundheits- und Pflegebranche und private Personaldienstleister, die im Auftrag von Unternehmen Fachkräfte und Auszubildende rekrutieren, in der Anwerbung aktiv. Besonders der Markt privater Vermittler wächst zunehmend, wobei immer wieder Berichte über eine unfaire bis ausbeuterische Rekrutierungspraxis auftreten (Correctiv 2021). Es gibt öffentliche Bestrebungen, diesen Markt durch die Entwicklung von Qualitätsstandards und Zertifizierungen zu regulieren.

Bei der Wahl der Länder aus denen ausländische Fachkräfte rekrutiert werden, hat sich Deutschland verpflichtet, sich an den Vorgaben der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zu orientieren. Die Empfehlung der WHO, nicht in Ländern aktiv zu rekrutieren und zu vermitteln, bei denen ein kritischer Mangel an Gesundheitspersonal besteht, hat Deutschland in geltendes Recht umgesetzt (§§ 38 und 39 Beschäftigungsverordnung). Auch eine Arbeitsvermittlung für private Dienstleister ist in diesen Ländern verboten. Aktuell trifft das Verbot auf 57 Länder zu. Die Liste wurde zuletzt im Mai 2021 angepasst: 17 Länder wurden von der Liste entfernt und sieben neu hinzugefügt. Seitdem ist beispielsweise eine Anwerbung und Vermittlung von (angehenden) Gesundheitsfachkräften aus Ländern wie Kenia, Indien, Indonesien und Marokko möglich.

Weblink: Liste der WHO mit den Ländern mit einem kritischen Mangel an Gesundheitspersonal

- https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=%2F%2F%2A%5B%40attr_id=%27bgbl121s1253.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s1253.pdf%27%5D_1673964199162
- https://www.arbeitsagentur.de/datei/rekrutierungs-und-vermittlungsverbot-who_ba146788.pdf

Weblink: Fact Sheet, Zuwanderung von Pflegekräften und Ärztinnen und Ärzten, Mediendienst Integration

- https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Pflege_Fachkraefte_Ausland_Mediendienst_Factsheet_neu_2021.pdf

2.4 Anerkennungsverfahren

Der Beruf der Pflegefachkraft ist in Deutschland reglementiert, d.h. der Berufseinstieg setzt voraus, dass die ausländische Pflegequalifikation als gleichwertig mit der entsprechenden deutschen Ausbildung anerkannt ist. Die Anerkennung erfolgt durch zuständige Stellen auf Landesebene (z. B. Ministerien, Bezirksregierungen, Gesundheitsämter). Für Personen mit einem Abschluss als Gesundheits- und Krankenpfleger*in bzw. Pflegefachkraft aus der EU, dem EWR oder der Schweiz ist unter bestimmten Voraussetzungen die automatische Anerkennung möglich: Der Abschluss wird dann ohne individuelle Gleichwertigkeitsprüfung anerkannt.

Bei allen anderen Personen – beispielsweise mit Abschluss aus einem Drittstaat bzw. dem Referenzberuf Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in oder Altenpfleger*in – prüft die zuständige Stelle die Gleichwertigkeit anhand festgelegter Kriterien wie beispielsweise Dauer und Inhalte der Pflegeausbildung. Auch Berufserfahrung und einschlägige Weiterbildungen werden berücksichtigt. Sobald alle Unterlagen vorliegen, ist die Bearbeitungsfrist durch die zuständige Stelle bei einer automatischen Anerkennung auf drei Monate, bei der individuellen Gleichwertigkeitsprüfung auf vier Monate festgelegt. Die Kosten richten sich nach dem Gebührenrecht der zuständigen Stelle.

Das Interesse internationaler Pflegefachkräfte an einer beruflichen Anerkennung in Deutschland ist groß. In 2021 waren rund zwei Drittel (31.400) aller anerkannten Berufsabschlüsse im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe zu verzeichnen. Die Liste der am häufigsten anerkannten Berufe wird in den letzten Jahren vom Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger*in mit 16.000 Anerkennungen angeführt (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Die große Mehrheit der Anerkennungen entsprechender ausländischer Abschlüsse erfolgte 2021 noch im abzulösenden Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger*in, aber es wurden auch 900 Anerkennungen im neuen Beruf Pflegefachkraft registriert. In den auslaufenden Berufen Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in wurden 2021 noch 700 und im Beruf Altenpfleger*in noch 100 Qualifikationen anerkannt.

Für das Jahr 2019 liegt eine differenzierte Auswertung über Anzahl und Ausgang der beschiedenen Verfahren vor. Demnach endeten lediglich drei Prozent mit einem Ablehnungsbescheid, bei 43 Prozent wurde die volle Gleichwertigkeit beschieden. Bei 54 Prozent der Verfahren wurde eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt (vgl. Abb. 2). In diesem Fall müssen ausländische Pflegefachkräfte für die volle Anerkennung zunächst einen Anpassungslehrgang oder eine Kenntnisprüfung (Abschlüsse aus Drittstaaten) bzw. Eignungsprüfung (EU/EWR/Schweiz) absolvieren. Bei einem Anpassungslehrgang üben die Antragstellenden unter Verantwortung eines/r qualifizierten Berufsangehörigen den entsprechenden Pflegeberuf aus, ggf. ergänzt um eine theoretische Zusatzausbildung. Während sich der Anpassungslehrgang und die Eignungsprüfung auf die per Bescheid festgestellten Unterschiede konzentrieren, umfasst die Kenntnisprüfung (ausgewählte) Inhalte der wesentlichen Fächer der deutschen Ausbildung.

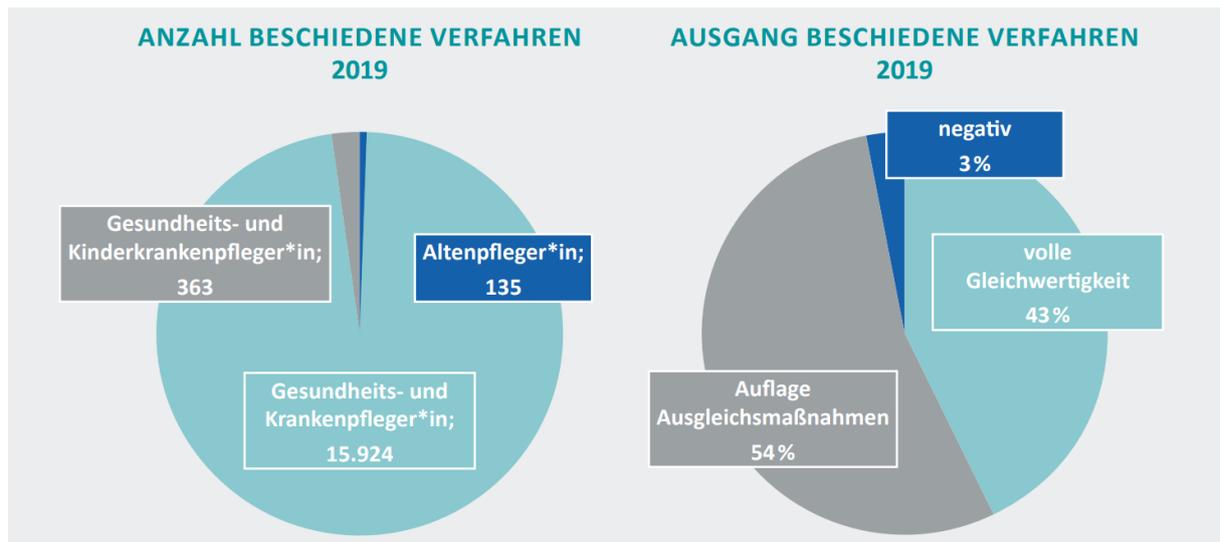


Abbildung 2: Anzahl und Ausgang beschiedener Verfahren 2019 für die Referenzberufe Gesundheits- und Krankenpfleger*innen (N-16.422), Stat. Bundesamt 2020

Die Anerkennungsverfahren bei reglementierten Berufen, bei denen die Pflegekräfte einen großen Anteil ausmachen, werden zu rund 70 Prozent innerhalb von drei Monaten beschieden. Damit ist der Zeitraum vom Zeitpunkt, an dem alle Unterlagen vollständig vorliegen bis zum Bescheid berechnet. Da viele Bescheide mit einer Auflage enden, ist der Zeitraum zwischen der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und dem endgültigen Bescheid von Interesse. Bei der Hälfte der Anerkennungsverfahren, die 2020 endgültig abgeschlossen wurden, hatten die Antragstellenden über ein Jahr benötigt (Median: 397 Tage), um die Ausgleichsmaßnahme zu absolvieren; im Durchschnitt waren es 441 Tage, also fast 15 Monate (Boese/Schmitz 2022).

Für die Berufszulassung müssen internationale Pflegefachkräfte im Anschluss an die Anerkennung außerdem ihre persönliche und gesundheitliche Eignung für den Beruf sowie Deutschkenntnisse auf Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) nachweisen. In acht Bundesländern soll ab 2024 eine Berufssprachprüfung auf dem Niveau B2 zur Berufszulassung von Pflegekräften verbindlich eingeführt werden. Das Land Bremen setzt diese bereits ab 2023 um (NDZ 2023).

In der **Praxis** sind bei den Anerkennungsverfahren Probleme vorhanden, die hier nur stichwortartig aufgeführt werden:

- hohe Kosten der Verfahren, lange Bearbeitungsfristen,
- komplizierte Verwaltungsvorgaben,
- unterschiedliche Vorgehen in einzelnen Bundesländern,
- ein nicht ausreichendes Angebot an Ausgleichsmaßnahmen (Vorbereitungskurse auf die Kenntnisprüfung, Anpassungslehrgänge, berufsbezogene Deutschkurse),
- heterogene Qualität der Bescheide der zuständigen Stellen,
- Finanzierung der Anpassungsqualifizierungen.

2.5 Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung zur Gewinnung internationaler Fachkräfte

Seit 2013 setzen die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die GIZ das Programm Triple Win um, mit dem qualifizierte Pflegefachkräfte an Pflegeeinrichtungen in Deutschland vermittelt werden. Die Programmphilosophie ist, die Migration

mit einem vielseitigen Nutzen zu verbinden, unter anderem den Fachkräftebedarf in Deutschland zu mindern, die Arbeitsmärkte der Herkunftsländer zu entlasten, entwicklungspolitische Impulse über Geld- und Know-how-Transfer in die Herkunftsländer anzustoßen und Perspektiven für die Migrierenden zu eröffnen. In Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer werden die Pflegekräfte persönlich ausgewählt und sowohl sprachlich als auch pflegfachlich vorbereitet und vermittelt. Sie werden schon im Herkunftsland, bei der Ankunft und während des Aufenthalts in Deutschland begleitet. Die GIZ unterstützt den Prozess mit ihrer internationalen Außenstruktur. Sie fördert vor allem die sprachliche Qualifikation der Pflegekräfte, die fachliche Vorbereitung auf den Arbeitseinsatz und die Integrationsbegleitung nach der Ankunft in Deutschland. Bisher sind über das Programm 4.500 Personen an deutsche Arbeitgeber vermittelt worden.

Es gibt einige Drittstaaten mit Berufsabschlüssen im Pflegebereich, die für eine (teilweise) Anerkennung oder zumindest verkürzte Ausbildung in Deutschland in Frage kommen. Dazu gehören Brasilien, Mexiko, Philippinen, Bosnien-Herzegowina, Philippinen, Tunesien und Marokko. Neu hinzugekommen sind Planungen für weitere Pilotprojekte, Absprachen und Vorhaben in Indien. Die Auswahl der Länder erfolgt auf Grundlage von Potenzialanalysen. Mit den ausgewählten Fokusbändern für die Fachkräftegewinnung werden bilaterale Vermittlungsabsprachen durch die BA durchgeführt (§ 16d Abs. 4 AufenthG.)

Weblink: Triple Win zur Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

- <https://www.giz.de/de/weltweit/41533.html>

Mit dem Modellprojekt „Ausbildung junger Menschen aus Vietnam in Deutschland zu Pflegefachkräften“ hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) bereits 2012 (Altenpflege) und 2016 (Krankenpflege) die Initiative ergriffen. Ziel der Modellprojekte war es, Hindernisse bei der Rekrutierung von Menschen aus Drittstaaten zur Ausbildung in der Pflege zu ermitteln und diese zu überwinden. Mit den gewonnenen Erkenntnissen kann die Pflegewirtschaft selbständig eigene Kooperationen zur Gewinnung von Auszubildenden aus Vietnam eingehen. Im Rahmen der Evaluation ist auch ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen entstanden, der praxisnahe Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von jungen Menschen aus Drittstaaten für die Pflegeausbildung in Deutschland geben soll.

Die Studie des BMWi „Kriterien zur Analyse von Drittstaaten zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege in Deutschland“ hat zum Ziel, praktikable Lösungsansätze zur Auswahl geeigneter Länder für die gezielte Anwerbung junger Menschen für die Pflegeausbildung in Deutschland zu entwickeln und konkrete Handlungsempfehlungen für Politik, Arbeitsverwaltung und Pflegebranche zu erarbeiten.

Weblinks:

- Evaluation des Modellprojekts zur Rekrutierung junger Menschen für eine Pflegeausbildung: [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/E/evaluation-modellprojekt-gewinnung-pflegekraefte-vietnam.pdf? blob=publicationFile&v=10](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/E/evaluation-modellprojekt-gewinnung-pflegekraefte-vietnam.pdf?blob=publicationFile&v=10)
- Leitfaden für Pflegeeinrichtungen: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/leitfaden-auszubildende-aus-drittstaaten-fuer-die-pflege.pdf? blob=publicationFile&v=10>
- Studie zur Analyse von Drittstaaten zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege in Deutschland: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/kriterien-zur-analyse-von-drittstaaten-zur-gewinnung-von-auszubildenden-fuer-die-pflege-1829430>

Vor dem Hintergrund des Pflegenotstands haben das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), das Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2018 die **Konzertierte Aktion Pflege (KAP)** ins Leben gerufen. Es wurden seither verschiedene Maßnahmen mit dem Ziel angestoßen, das Berufsfeld Pflege attraktiver zu machen und bereits dort Beschäftigte zu halten (BMG 2020).

Die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland ist eine weitere Strategie der Fachkräftegewinnung, die von der Arbeitsgruppe 4 im Rahmen der KAP bearbeitet wurde. Ziel ist es, die Abläufe bei der Anwerbung, bei Anerkennungs- und Visaverfahren und bei der Integration zu verbessern und zu beschleunigen. Dafür wurden 2019 durch das BMG zwei Institutionen ins Leben gerufen: die **Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa)**, die Prozesse rund um die Berufsanerkennung und Arbeitserlaubnis von internationalen Pflegefachkräften unterstützen soll; das **Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)**, angesiedelt im Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), soll die Anwerbe- und Integrationsprozesse unterstützen. Ergänzend wurde die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingerichtet, um die noch im Ausland lebenden Fachkräfte zur Anerkennung und Einreise zu beraten.

Weblinks: Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege und Stand der Umsetzung 2021

- https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/KAP_Zweiter_Bericht_zum_Stand_der_Umsetzung_der_Vereinbarungen_der_Arbeitsgruppen_1_bis_5.pdf
- https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/191129_KAP_Gesamttext_Stand_11.2019_3._Auflage.pdf

In 2021 wurde der zweite Bericht zum Umsetzungsstand vom BMG unter Mitarbeit des BMAS und BMFSFJ herausgegeben. Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen, Programme und Projekte kurz ausgeführt.

- Mit dem durch das DKF entwickelten „Gütesiegel für eine faire und nachhaltige Fachkräftevermittlung“ sollen verbindliche Standards bei der gewerblichen internationalen Vermittlung von Pflegefachkräften etabliert werden. Zielgruppe sind alle Pflege- und Gesundheitseinrichtungen und Unternehmen der privaten Personalvermittlung. Für die Erteilung des Gütezeichens wurde ein Prüfschema erarbeitet und die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V. gegründet. Ende 2022 waren bereits über 50 Unternehmen zertifiziert.
- Zudem hat das DKF einen „Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration“ entwickelt, der als Onlineangebot einen Beitrag leisten soll zur Professionalisierung der betrieblichen Integrationsmanagementstrukturen bei Arbeitgebenden der Pflege- und Gesundheitswirtschaft, die international Pflegekräfte anwerben.
- Mit „INGA Pflege – Willkommenskultur im Anerkennungsprozess etablieren“ wurde eine berufsintegrierte Ausgleichsmaßnahme für ausländische Pflegefachkräfte mit integriertem Sprachtraining entwickelt und erprobt mit dem Ziel, berufsfachliche Anerkennungsprozesse zeiteffizienter, wertschätzender und integrationsförderlicher zu ermöglichen.

Weblink: Gütesiegel, Werkzeugkoffer und INGA-Pflege des DKF

- https://dkf-kda.de/wp-content/uploads/2022/12/Anforderungskatalog_2_2022.pdf
- <https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/>
- <https://dkf-kda.de/inga-pflege/>

- Das BMG startete im Juli 2021 das neue Förderprogramm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Arbeitgebende, die Pflegefachkräfte in bestimmten weit entfernten Herkunftsländern anwerben, können Zuschüssen zu den Anwerbekosten erhalten. Konkret sind das die Philippinen, Mexiko, Brasilien, Kolumbien, die Dominikanische Republik, Indien und Indonesien. Die Förderung umfasst bis zu 6.000 Euro pro angeworbener Pflegefachkraft als Zuschuss zu den Kosten der Personalanwerbung. Sie setzt voraus, dass die Arbeitgeber a) die DeFA bevollmächtigen, den Antrag auf Einreise, Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis sowie Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation im beschleunigten Fachkräfteverfahren zu stellen, b) eine Zusage an die Pflegefachkraft für eine unbefristete Beschäftigung in der eigenen Einrichtung geben, c) und die Anwendung des Gütesiegels „Faire Integration“ nachgewiesen wird. Die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) berät zum Programm.

Weblinks: Informationen zum Förderprogramm Faire Anwerbung Pflege

- <https://www.ptj.de/projektfoerderung/faire-anwerbung-pflege-deutschland>
- <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/qGTRw8UnLp6Z27uFiZ3/content/qGTRw8UnLp6Z27uFiZ3/BAanz%20AT%2030.06.2021%20B5.pdf?inline>

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurden für den Bereich Pflege unter anderem Maßnahmen vereinbart, die die Arbeitsbedingungen spürbar verbessern, die Digitalisierung zu fördern und die notwendige Gewinnung von ausländischen Fachkräften und die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zu vereinfachen und zu beschleunigen (Koalitionsvertrag 2021).

Mit der Förderung des **Goethe-Institut** stellt die Bundesregierung Angebote der Vorintegration zur Verfügung, von dessen kostenlosen Angeboten auch Teilnehmende von „Hand in Hand for International Talents“, „Triple Win“ oder anderen Kooperationsprojekten profitieren. Das Goethe-Institut ist aktuell an 16 Standorten in Drittstaaten mit Angeboten zur Vorbereitung auf Alltags- und Arbeitsleben durch eigene Projektmitarbeitende vertreten und damit Anlaufstelle für praktische Informationen zur Migration nach Deutschland (z. B. Wohnungssuche, Kommunikation am Arbeitsplatz, aber auch interkulturelle Themen). Eine Ausweitung demnächst auf über 40 Standorte in Drittstaaten ist geplant. Für Pflegekräfte auf den Philippinen steht „eine kleine Starthilfe für den Krankenhausalltag in Deutschland“ zur Verfügung.

Weblinks: Angebote zur Vorintegration und „Mein Weg nach Deutschland“ durch das Goethe Institut

- https://www.goethe.de/de/spr/eng/daz.html?wt_sc=vorintegration
- <https://www.goethe.de/prj/mwd/de/startseite.html>

2.6 Transnationale Skills Partnerships – Blick in die Praxis

Von der im Rahmen der Denkfabrik durchgeführten Untersuchung zu transnationalen Skills Partnerships in Deutschland wurden insgesamt 27 Projekte identifiziert, von denen etwa die Hälfte im Pflegebereich angesiedelt sind. Mehrheitlich sind dies Projekte und Programme, die junge Menschen für eine Ausbildung in der Alten- und Krankenpflege bzw. als Pflegefachkraft in Deutschland gewinnen

mit der Perspektive einer späteren Beschäftigung in Deutschland. Zwei Projekte richten sich an ausgebildete Fachkräfte, die über den Weg einer beruflichen Anerkennung auf eine Beschäftigung in Deutschland vorbereitet werden. Die Projekte werden teils aus öffentlichen und privaten und teils nahezu ausschließlich durch private Arbeitgeber finanziert.

Einblick in die Praxis geben die im Anhang 2 zusammengestellten Projektprofile ausgewählter transnationaler Skills Partnerships in der Pflege.

Literatur

- Adunts (2022): Gesteuerte Zuwanderung nach Deutschland, David Adunts, Herbert Brücker, Tanja Fendel, Andreas Hauptmann, Sekou Keita, Regina Konle-Seidl, IAB-Forschungsbericht 23/2022, hrsg. vom IAB.
- Auffenberg, Heß (2021): Arbeitnehmerkammer Bremen und SOCIUM der Universität Bremen, „Pflegerkräfte zurückgewinnen – Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern“ Bericht zur Studie „Ich pflege wieder, wenn...“. Jennie Auffenberg, Moritz Heß. Kurzfassung.
- BMAS (2020): Abschlussbericht zur Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien, IAB, Forschungsbericht 544, hrsg. vom BMAS.
- BMAS (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022.
- BMG (2019): Konzentrierte Aktion Pflege – Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5, hrsg. vom Bundesministerium für Gesundheit.
- BMG (2021): Konzentrierte Aktion Pflege – Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1-5, hrsg. vom Bundesministerium für Gesundheit.
- Böse, Schmitz (2021): Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings, Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2021, hrsg. vom Bundesinstitut für berufliche Bildung.
- Böse, Schmitz (2022): Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Erste Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn, 2022.
- Correctiv (2020): Nurses for Sale, Wie dubiose Vermittler ausländische Pflegekräfte zu Ware machen, <https://correctiv.org/?s=Nurses+for+Sale>, /Aufruf 20.01.2022.
- IAB (2021): Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg Mai 2021.
- IAB (2022a): Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg Mai 2022.
- IAB (2022b): Entgelte von Pflegekräften, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2022 Jeanette Carstensen, Holger Seibert, Doris Wiethölter.
- IW (2018): „Fachkräfteengpässe in der Altenpflege“, Institut der deutschen Wirtschaft, IW Trends 2/2018, Regina Flake, Susanna Kochskämper, Paula Risius, Susanne Seyda.
- Koalitionsvertrag (2021): Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 – 2025 der SPD, FDP und Grünen / Bündnis 90.
- Lopez (2022): Potenziale einer Pflege 4.0 – Wie innovative Technologien Entlastung schaffen und die Arbeitszufriedenheit von Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege verändern, Marc Bovenschulte, Anne Busch-Heizmann, Martina Lizarazo López, Maxie Lutze, Şirin Tiryaki, Franziska Trauzettel, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung.
- Lugert-Jose (2022): Zufriedenheit von philippinischen Pflegefachkräften in Deutschland, <http://gracelugert.com/hohe-unzufriedenheit-bei-philippinischen-pflegefachkraeften-in-deutschland/> Aufruf 20.01.23.
- NDZ (2023): Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege (NDZ), <https://www.pflege-ndz.de/projekt-detailseite/entwicklung-und-erprobung-der-fachsprachpruefung-b2-pflege.html> / Aufruf 02.02.2023.
- Mediendienst Integration (2022), Factsheet Zuwanderung von Pflegekräften und Ärztinnen und Ärzten, Carsten Wolf, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Pflege_Fachkraefte_Ausland_Mediendienst_Factsheet_neu_2021.pdf / Aufruf 21.01.2023.
- Statistisches Bundesamt (2021): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/172651/umfrage/bedarf-an-pflegekraeften-2025/> Aufruf 01.07.21.

Schröder, Sabine (2021): Von attraktiven Arbeitsbedingungen in der Pflege profitieren alle, Beitrag im Fachmagazin IQ Konkret, Ausgabe 2/2021.

Anlage 1: Relevante Akteure und Portale

<p>Anerkennung in Deutschland</p> <p>https://www.anerkennung-in-deutschland.de</p>	<p>Anerkennung in Deutschland ist das offizielle Informationsportal zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Es ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelt. Das Portal informiert über die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse.</p>
<p>Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa)</p> <p>https://www.defa-agentur.de/</p>	<p>Die DeFa unterstützt Unternehmen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland, sie begleitet und unterstützt im Genehmigungsverfahren. Sie wird seit 2019 mit Mitteln des BMG gefördert.</p>
<p>Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)</p> <p>https://dkf-kda.de/</p>	<p>Das DKF ist ein vom BMG gefördertes Projekt beim Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA). Es setzt sich für eine ethisch vertretbare und nachhaltige Anwerbung von internationalen Pflegefachkräften ein.</p>
<p>Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ)</p> <p>https://www.giz.de</p>	<p>Die GIZ führt im Auftrag des Bundes und anderer Auftraggeber weltweit Projekte für nachhaltige Entwicklung durch. Im Rahmen des Triple Win-Programms ist sie für die sprachliche und fachliche Vorbereitung der Pflegekräfte im Herkunftsland und die Integrationsberatung und -begleitung zuständig.</p>
<p>Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)</p> <p>https://www.netzwerk-iq.de/</p>	<p>Das Förderprogramm IQ bietet Beratungen und Qualifizierungen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen an. Zudem unterstützt es Prozesse der Integration durch Information, Beratung und interkulturelle Kompetenzentwicklung von Arbeitgebern und beteiligten Institutionen.</p>
<p>Goethe Institut</p> <p>Webportal Mein Weg nach Deutschland - Goethe-Institut</p>	<p>Das Goethe Institut bietet ein umfangreiches kostenloses Angebot zur Vorintegration an von dem auch Teilnehmende von transnationalen Skill Partnerships profitieren. Das Webportal wird für die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung u.a. von Pflegekräften eingesetzt und sind ein wichtiger Informationspunkt für Zuwandernde.</p>
<p>Make it in Germany</p> <p>https://www.make-it-in-germany.com/de/</p>	<p>„Make it in Germany“ ist das zentrale Informationsportal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland.</p>
<p>Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/die-zav</p>	<p>Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit und zuständig für die Vermittlung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte.</p>
<p>Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA)</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/zsba</p>	<p>Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde die ZSBA als befristetes Modellprojekt bei der ZAV eingerichtet. Sie unterstützt Fachkräfte, die im Ausland leben und von dort den Antrag auf Berufsanerkennung stellen wollen.</p>

Anlage 2: Transnationale Skills Partnerships in der Pflege – ausgewählte Projektprofile

PROJEKTPROFIL 1: INTERNATIONALES AUSBILDUNGSPROJEKT FÜR PFLEGEKRÄFTE

Eckdaten

- Dauer: seit 2017 bis heute
- Berufsfeld/Branche: Ausbildung von Pflegefachkräften in Deutschland
- Projekttyp: Typ 2
- Herkunftsländer: Kosovo, Bosnien, Albanien, Serbien, Ukraine, Armenien, Georgien
- Zielland: Baden-Württemberg, Deutschland
- Durchführende Organisation: Diakonie Württemberg
- Kooperationspartner: Altenpflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg, in den Herkunftsländern wird mit verschiedenen staatlichen und nicht staatlichen Organisationen zusammengearbeitet
- Finanzierung: Arbeitgeber

Unter Federführung der Diakonie Württemberg wirbt ein Konsortium von Altenpflegeeinrichtungen gemeinsam Auszubildende in verschiedenen Drittstaaten an. Die Ausbildung zur Pflegefachkraft findet nach einer sprachlichen Vorbereitung im Herkunftsland komplett in Deutschland statt.

Ziele des Projekts / Programms

Mit dem Projekt sollen junge Menschen aus Drittstaaten für eine Ausbildung in der Alten- und Krankenpflege gewonnen werden und dadurch der vorhandene Fachkräftebedarf in Deutschland gedeckt werden. Zielgruppe sind junge Menschen aus verschiedenen Drittstaaten mit einem mittleren Schulabschluss.

Wie funktioniert das Projekt?

Träger des Projekts ist ein Konsortium bestehend aus Einrichtungen der Altenpflege in Baden-Württemberg, die Ausbildungskapazitäten für junge Menschen aus Drittstaaten zur Verfügung stellen. Die Anwerbung erfolgt gemeinsam für alle Einrichtungen des Konsortiums in mehreren Ländern, zu denen sukzessive tragfähige Kooperationen aufgebaut wurden. Die potenziellen Auszubildenden erwerben – nach der Zusage durch das Konsortium – in den Herkunftsländern die deutsche Sprache auf einem Niveau von B2 und führen eine zehntägige Hospitation in den Einrichtungen in Deutschland durch. Das Niveau B2 wird vorausgesetzt, langsam lernende Personen können ggf. 6 oder 12 Monate später einreisen.

Alle Kosten im Projekt werden durch die beteiligten Arbeitgeber getragen. Dazu werden die entstandenen Kosten – bezogen auf die geschlossenen Ausbildungsverträge – anteilig auf die Arbeitgeber verteilt. Die Herkunftsländer werden durch fachlichen Austausch unterstützt. Die Unterstützung von ausgebildeten Rückkehrer*innen ist möglich, wurde jedoch noch nicht genutzt.

Wirkungen und Erfolge

Seit Beginn des Projekts haben 600 Personen eine Ausbildung in Deutschland begonnen. Zwischen 80 und 85 Prozent der ausgewählten Personen absolvieren die Ausbildung erfolgreich bis zum Ende. Die Multikulturalität der Auszubildenden sowie die Einbindung der Unternehmen in alle Projektphasen werden als Erfolgsfaktor bewertet.

Weiterführende Informationen

- <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/jobs-bildung/personalgewinnung/internationale-ausbildungsprojekte>

PROJEKTPROFIL 2: GLOBAL SKILLS PARTNERSHIP

Eckdaten

- Dauer: 01/2019 – 12/2024
- Berufsfeld/Branche: Pflegefachkräfte
- Projekttyp: Typ 3
- Herkunftsland: Philippinen, Mexiko
- Zielland: Deutschland
- Durchführende Organisation: GIZ, Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
- Kooperationspartner: Universitätsklinikum Bonn, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe, Universitäten in Mexiko und den Philippinen
- Finanzierung: BMG und Bertelsmann Stiftung

Mit dem Programm werden Personen in den Philippinen und Mexiko als Pflegekräfte ausgebildet und können sich entscheiden, ob sie anschließend eine Beschäftigung in ihrem Heimatland oder Deutschland aufnehmen. Im Sinne des Triple Win-Gedankens wird in den Ländern eine Ausbildungsinfrastruktur auf- bzw. ausgebaut.

Ziele des Projekts / Programms

Mit dem Programm wird eine nachhaltige transnationale Partnerschaft aufgebaut werden, die eine qualitativ hochwertige Ausbildung in den Herkunftsländern fördert und damit Fachkräfte für die Herkunftsländer und den deutschen Arbeitsmarkt ausbildet.

Wie funktioniert das Projekt?

Die ausgewählten Teilnehmer*innen absolvieren in den Herkunftsländern ein vierjähriges Studium, das mit einem Bachelor of Nurses bzw. Abschluss als Krankenpfleger (Licenciatura en Enfermería) abschließt. Studierenden, die im Anschluss eine Beschäftigung in Deutschland anstreben („Abroad Track“) erwerben zusätzlich während des Studiums auf das deutsche System der Generalistik zugeschnittene Ausbildungsinhalte und Einblicke in das deutsche Gesundheitswesen. Hierzu wurden spezielle Skills Labs mit einer modernen Ausstattung eingerichtet. Zusätzlich erhalten sie allgemein- und fachsprachlichen Deutschunterricht bis zum international anerkannten Niveau B2 sowie ein interkulturelles Training. Mit der Förderung wird die Anerkennung des Abschlusses in Deutschland maßgeblich gefördert.

Die Studierenden, die sich dafür entscheiden, in ihren Heimatländern zu bleiben („Home Track“) können ebenfalls „deutsche“ Ausbildungsinhalte erwerben, verzichten jedoch auf den Deutschunterricht. Sie erwerben zusätzliche Fachkenntnisse und nutzen die praktischen Trainings für ihre Karriere auf den Philippinen bzw. in Mexiko.

Zur Vorbereitung der Einreiseformalitäten und des gesamten Rekrutierungs- und Vermittlungsprozesses an deutsche Arbeitgeber kooperiert die GIZ mit deutschen Partnern.

Dank gegenseitiger Hospitationen von Dozent*innen und begleitender Train-the-Trainer-Programme profitieren auch die Hochschulen in den Herkunftsländern nachhaltig von Global Skills Partnerships.

Weiterführende Informationen

- <https://global-skills-partnerships.de/partner/>

PROJEKTPROFIL 3: FAIRE ANWERBUNG PFLEGE DEUTSCHLAND

Eckdaten

- Seit 2020
- Berufsfeld /Branche: Pflegefachkräfte
- Projekttyp: Typ 1
- Herkunftsland: Philippinen, Mexiko, Indien, Brasilien, Kolumbien, Vietnam
- Zielland: Deutschland
- Durchführende Organisation: Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa)
- Kooperationspartner: Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufe (DKF),
- Finanzierung: BMG, Deutsche Arbeitgeber

Das Programm unterstützt Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser bei der ethischen Rekrutierung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten.

Ziele des Projekts / Programms

Das Programm ist im Rahmen der konzertierten Aktion Pflege auf den Weg gebracht wurden. Es bietet Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen Unterstützung bei der fairen Rekrutierung von ausländischen Pflegefachkräften.

Wie funktioniert das Projekt?

Für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ist das Thema Anwerbung im internationalen Kontext häufig insbesondere zu Beginn besonders komplex. Aufgrund der zunächst unüberschaubaren Anforderungen erfordert es spezielle Expertise und einen erheblichen Personalaufwand. Vor diesem Hintergrund bietet das Programm Beratung und Unterstützung bei den Formalien von Beginn des Anwerbeprozesses vor Ort bis zur Einreise nach Deutschland. Konkrete Angebote sind:

- Erstinformation für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen zur Anwerbung von internationalen Pflegekräften und bei der Auswahl qualifizierter Partner im Ausland
- Begleitung durch die deutschen Verwaltungsverfahren: Übernahme der Antragstellung zur Berufsankennung, Arbeitsmarktzulassung und Einreise
- Unterstützung bei der fachlichen, betrieblichen und sozialen Integration der neuen Mitarbeiter*innen. Hierzu wurde ein Werkzeugkoffer „Willkommenskultur & Integration“ erstellt.

Zur Sicherstellung fairer Standards bei der Rekrutierung wurde ein Qualitätsmanagementsystem für Personalagenturen entwickelt. Mit dem Gütesiegel werden Kriterien für eine ethisch vertretbare Anwerbung und für mehr Transparenz im Vermittlungsprozess eingeführt.

Wirkungen und Erfolge

Im Rahmen des Förderprogrammes wurden die Berufsankennungsverfahren von bislang insgesamt 1.564 Pflegekräften aus Drittstaaten gefördert. Dies entspricht einer durchschnittlichen Anzahl von 13,6 Pflegekräften je teilnehmender Einrichtung. Das Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege wird sehr gut angenommen.

Weiterführende Informationen

- <https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/>

PROJEKTPROFIL 4: TRIPLE WIN PFLEGEKRÄFTE – NACHHALTIG AUSGERICHTETE GEWINNUNG VON PFLEGEKRÄFTEN AUS DREI LÄNDERN

Eckdaten

- Dauer: seit 2013
- Berufsfeld/Branche: Pflegekräfte
- Projekttyp: Typ 1
- Herkunftsland: Bosnien und Herzegowina, Philippinen, Tunesien, Indonesien, Jordanien, Indien (Kerala)
- Zielland: Deutschland
- Durchführende Organisation: GIZ, Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
- Kooperationspartner: ZAV, Arbeitsverwaltungen in den Herkunftsländern
- Finanzierung: Deutsche Arbeitgeber

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit und die GIZ vermitteln in einem gemeinsamen Programm qualifizierte Pflegefachkräfte an Unternehmen nach Deutschland.

Ziele des Projekts / Programms

Durch qualifizierte ausländische Fachkräfte wird der Mangel im Pflegebereich in Deutschland gemindert und die Arbeitslosigkeit in den Herkunftsländern der Fachkräfte gesenkt. Die Geldsendungen der Migrant*innen sowie der Know-how-Transfer leisten einen entwicklungspolitischen Beitrag für die Herkunftsländer.

Wie funktioniert das Projekt?

Für die Fachkräfte bedeutet eine solche Migration die Chance auf verbesserte Lebensperspektiven. In Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer und der ZAV werden die Pflegekräfte persönlich ausgewählt und sowohl sprachlich als auch pflegfachlich vorbereitet und vermittelt. Sie werden schon im Herkunftsland, bei der Ankunft und während des Aufenthalts in Deutschland begleitet.

Die GIZ unterstützt den Prozess mit ihrer internationalen Außenstruktur. Sie fördert vor allem die sprachliche Qualifikation der Pflegekräfte, die fachliche Vorbereitung auf den Arbeitseinsatz und die Integrationsbegleitung nach der Ankunft in Deutschland. Darüber hinaus koordiniert die GIZ den Anerkennungsprozess der im Ausland erworbenen Qualifikation.

Grundlage des Vorhabens sind abgeschlossene Vermittlungsabsprachen der ZAV mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer. Die vermittelten Fachkräfte nehmen nach der Anerkennung ihrer ausländischen Abschlüsse eine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung auf und können mittelfristig eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Die Zusammenarbeit zwischen ZAV, GIZ und den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer ermöglicht ein abgestimmtes, partnerschaftliches Management der Arbeitsmigration.

Wirkungen und Erfolge

Seit Beginn des Programms bis heute konnten 5.500 Pflegekräfte an deutsche Arbeitgeber in Kliniken, Altenpflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste vermittelt werden. Die Erfahrungen aus den ersten Jahren des Programms ermöglichten es, noch gezielter auf die Bedarfe von Arbeitgebern, Fachkräften und Herkunftsländern einzugehen – eine für alle drei Seiten vorteilhafte Situation mit Zukunft.

Weiterführende Informationen

<https://www.giz.de/de/weltweit/41533.html>

PROJEKTPROFIL 5: INTERNATIONALE AUSZUBILDENE - FACHKRÄFTE VON MORGEN FINDEN

Eckdaten

- Dauer: seit 09/2016
- Berufsfeld/Branche: Pflegefachkräfte
- Projekttyp: Typ 1 und 2
- Herkunftsländer: Fachkräfte: Philippinen, EU-Ausland, Südamerika, diverse; Auszubildende: Vietnam, Indien, China, Nordafrika
- Zielland: Deutschland: Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern
- Durchführende Organisation: Akademie Überlingen
- Kooperationspartner: Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Bezirksregierungen / Landesschulbehörden
- Finanzierung: Agentur für Arbeit (Vorbereitungskurse auf die Kenntnisprüfung), Deutschkurse im Ausland (Migrierende), ausbildungsbegleitende Unterstützung (Agenturen für Arbeit, Arbeitgeber)

Mit dem Programm werden internationale Pflegefachkräfte für Deutschland gewonnen. Zum einen werden junge Menschen für eine Pflegeausbildung in Deutschland geworben, zum anderen werden ausgebildete Fachkräfte bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse und der Arbeitsaufnahme begleitet.

Ziele des Projekts / Programms

Das Projekt will einen Beitrag zu Beseitigung des Fachkräftemangel leisten. Es verfolgt dabei zwei Strategien: zum einen die Gewinnung von jungen Menschen aus Vietnam, Indien, China und Nordafrika für eine Ausbildung in Deutschland und zum anderen die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften u.a. aus den Philippinen und dem EU-Ausland.

Wie funktioniert das Projekt?

Die Akademie Überlingen koordiniert das Gesamtprojekt, sie informiert und sensibilisiert die internationalen Auszubildenden, berät Arbeitgeber, organisiert den gesamten Bewerbungs- und Auswahlprozess und begleitet den administrativen Einwanderungsprozess. Die Einreise erfolgt mit dem Deutschsprachniveau B1 und wird durch eine ausbildungsbegleitende Sprachförderung vertieft. Hierzu werden die Berufssprachkurse für Auszubildende des BAMF genutzt. Die Unternehmen zahlen eine Betreuungsgebühr in Höhe von ca. 1.000 Euro und verpflichten sich, einen Ansprechpartner zu benennen.

Weiterführende Informationen

https://apm-deutschland.de/sites/default/files/2022-02/Flyer_Internationale%20Auszubildende.pdf