

Rekrutierungsstrategien in der Gesundheits- und Krankenpflege zur Kompensierung des Fachkräftemangels

Sarah Pierenkemper (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)

Markus Körbel (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)

Die Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials wird nicht ausreichen, um den künftigen Bedarf an Pflegefachkräften zu decken. Dieser Trend wird durch regelmäßige Analysen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) zu Fachkräfteengpässen bestätigt. In der aktuellen Studie zu Fachkräfteengpässen wurde im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege ein gravierender Mangel festgestellt. 100 gemeldeten offenen Stellen standen im Jahr 2014 nur 70 arbeitslose Bewerber gegenüber.¹ In Prognosen wird die Zahl an fehlenden Vollzeitkräften in Gesundheitsberufen bis zum Jahr 2030 auf bis zu 500.000 Fachkräfte beziffert.

Eine Möglichkeit zur Kompensation eines Teils dieses Engpasses stellt neben der Aktivierung der Inlandsreserve und der Steigerung der Attraktivität dieses Berufs die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften dar.²

Im Rahmen unserer Präsentation wollen wir auf einige ausgewählte Aspekte der Rekrutierung von Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften eingehen. Dabei handelt es sich um:

- Strategien zur Rekrutierung von qualifizierten Pflegefachkräften (aus Drittstaaten)
 - Anerkennung des Berufsabschlusses
 - Ausbildung in Deutschland

- Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte
 - Welche Länder bzw. welche Regionen kommen für eine Anwerbung von Fachkräften in Frage
 - Welche Kosten sind mit einer Anwerbung verbunden
 - In welchem Umfang ist eine Anwerbung von ausländischen Fachkräften (aus Drittstaaten) möglich

- Voraussetzungen für einen langfristigen Verbleib in Deutschland
 - Aus Perspektive der Unternehmen
 - Aus Perspektive der Fachkraft

Hierzu soll insbesondere auf Ergebnisse des IW-Gutachtens „Vor- und Nachteile der beruflichen Anerkennung und Ausbildung bei der Fachkräftegewinnung in der Krankenpflege“ im Auftrag des BMWi zurückgegriffen werden. In diesem wurden die zentralen Eckdaten und Rahmenbedingungen sowie der Kosten- und Zeitaufwand für die verschiedenen Varianten zur Rekrutierung von Krankenpflegefachkräften ermittelt. Dieses basiert auf zahlreichen qualitativen Interviews und auf den Erfahrungen verschiedener Pilotprojekte.

1 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2014, Fachkräfteengpässe in Unternehmen

2 Vgl. hierzu: Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2014, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung