



# Rekrutierungsstrategien in der Gesundheits- und Krankenpflege zur Kompensierung des Fachkräftemangels

Entwicklung und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle  
Handlungs- und Forschungsfelder

Forum am 15./ 16.10.2015 in Münster

**Aktuelle Situation**

**Rekrutierungsstrategien**

**Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung**

**Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib**

# Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln



- ▶ 1951 gegründet
- ▶ getragen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie von Unternehmen
- ▶ forscht in den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Gesellschaft und Medien
- ▶ führt im Auftrag Dritter Projekte durch: EU-Kommission, Bundes- und Landesministerien, Verbände, Behörden und andere
- ▶ Standorte in Köln, Berlin, Brüssel; Verbund mit rund 350 Mitarbeitern

## Aktuelle Situation

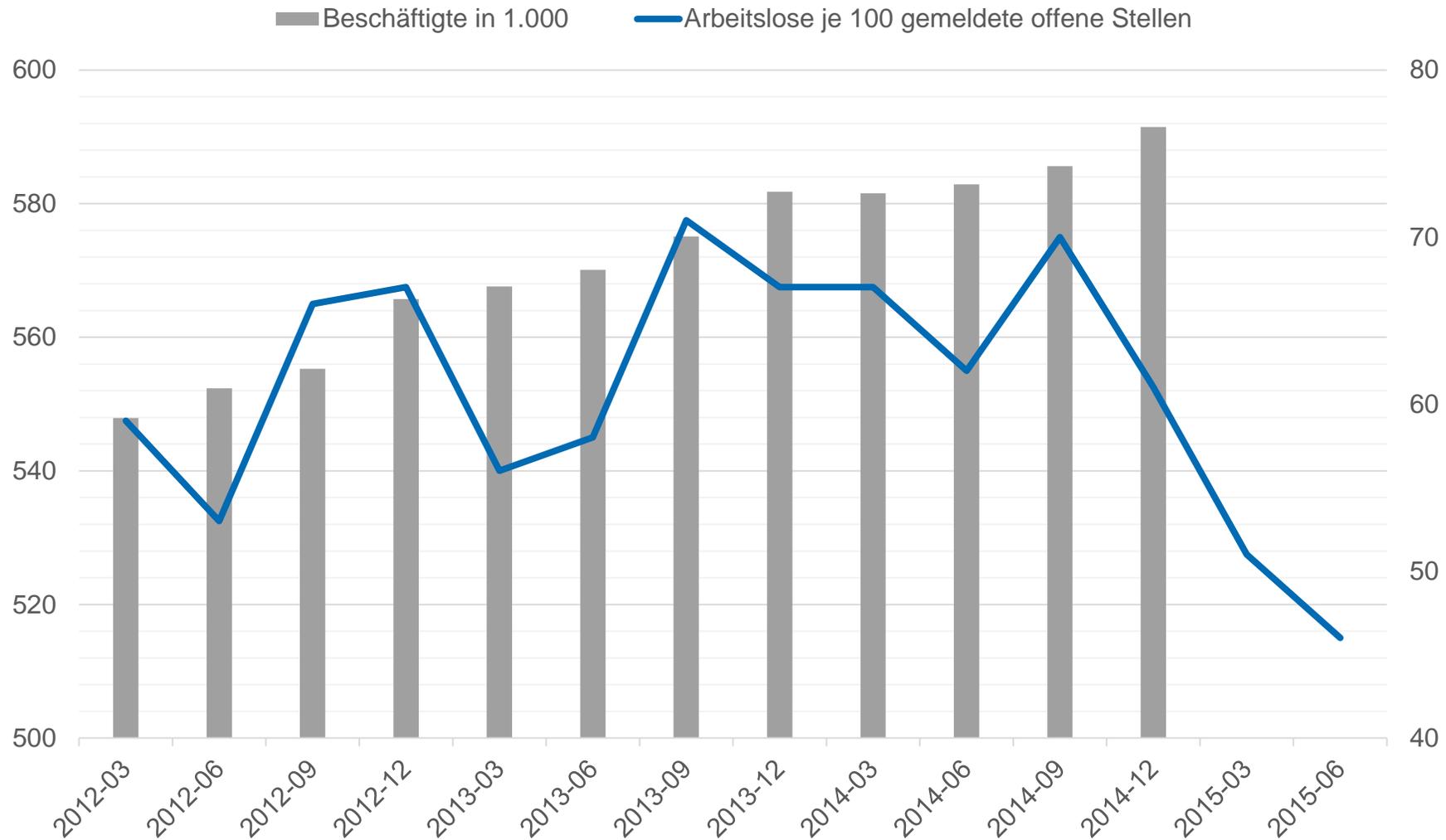
Rekrutierungsstrategien

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

# Pflege-Engpass

## Gesundheits- und Krankenpflege



Aktuelle Situation

**Rekrutierungsstrategien**

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

# Potenziale



## Qualifizierte Zuwanderung



# Pilotprojekte

ZAV – Projekt Triple Win

## Triple Win Pflegekräfte

Nachhaltig ausgerichtete Gewinnung von  
Pflegekräften – Unser Ansatz



 **Bundesagentur für Arbeit**  
Zentrale Auslands-  
und Fachvermittlung (ZAV)

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

 **Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie**



## Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten

Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft

# Anerkennung vs. Ausbildung

## Ausländische Berufsqualifikation



## Deutsche Referenzqualifikation



VS.



Quelle: Fotolia / Christ

# Ausbildung

- Noch keine Berufsausbildung als Krankenpflegefachkraft abgeschlossen oder starker Unterschied bei der Ausbildung im Herkunftsland
- gleichen Zugangsvoraussetzungen wie für deutsche Azubis (z.B. Schulabschluss, gesundheitliche Eignung, Deutschkenntnisse)
- je nach Kenntnisstand Verkürzung um bis zu zwei Jahre
- Ausbildungsinhalte werden von Grund auf gelernt
- mehr Zeit für berufliche und soziale Integration
- Erwerb eines deutschen Berufsabschlusses → höhere Akzeptanz bei Arbeitgebern

# Anerkennung I

- Migranten, die im Herkunftsland eine Ausbildung als Krankenpfleger/-in absolviert haben und im Idealfall über Berufserfahrung verfügen
- staatlich anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung sowie Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau B2
- Anerkennungsverfahren prüft, ob keine **wesentlichen Unterschiede** zwischen ausländischen und deutschen Berufsqualifikation bestehen
- Prüfungen sind zweistufig aufgebaut:
  - A) **Formale Prüfung** = Lehrplanabgleich
  - B) **Individuelle Prüfung** = Berufserfahrung

## Anerkennung II

- Personen aus Drittstaaten erhalten in der Regel eine **Teilanerkennung**
- Krankenpflegeberufe sind **reglementierte Berufe** ⇒ Arbeitsaufnahme nur nach **voller Anerkennung** möglich:
  - a) Anpassungslehrgängen mit abschließenden Fachgespräch
  - b) Kenntnisprüfung
- während der Anpassungsqualifizierung können die angehenden Fachkräfte als Helfer/-in eingesetzt werden

Aktuelle Situation

Rekrutierungsstrategien

**Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung**

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

# Faire Vermittlung

Faire Vermittlung = Vermeidung von:

- Herkunftsländern: „care drain“, medizinische Unterversorgung
- Fachkräften: hohe Vermittlungsgebühren, Knebelverträge
- deutschen Arbeitgebern: hohe Vermittlungsgebühren, schlecht qualifizierte Fachkräfte
- Deutschland: Lohndumping, Absenkung qualitativer Standards

Bilaterale Abkommen zwischen Herkunftsland und Deutschland mit Einbindung aller beteiligten Akteure bieten gute Voraussetzungen für eine faire Vermittlung

# Vor- und Nachteile der Rekrutierungsstrategien

	Ausbildung	Teilanerkennung und Qualifizierung
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sofern mindestens zweijährig: Zeit für erweiterten Spracherwerb und Integration</li> <li>• standardisierte Ausbildung / Curricula</li> <li>• Vermittlung umfassender Qualifikationen für die Berufsausübung</li> <li>• bessere rechtliche Bedingungen für langfristigen Verbleib und weitere Arbeit in Deutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit, Qualifizierung genau auf Bedarf zuzuschneiden</li> <li>• Möglichkeit, Dauer der Qualifizierung auf weniger als ein Jahr zu beschränken</li> <li>• Vermeidung von doppelt vermittelten Lehrinhalten</li> </ul>
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erneute Ausbildung signalisiert geringe Wertschätzung der bislang erworbenen Qualifikationen</li> <li>• mögliche finanzielle Engpässe aufgrund des geringen Ausbildungsentgelts insbesondere im ersten Ausbildungsjahr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geringere Möglichkeiten des erweiterten Spracherwerbs und der Integration aufgrund knapperen Zeitbudgets</li> <li>• weniger Zeit für flankierende integrative Maßnahmen</li> </ul>

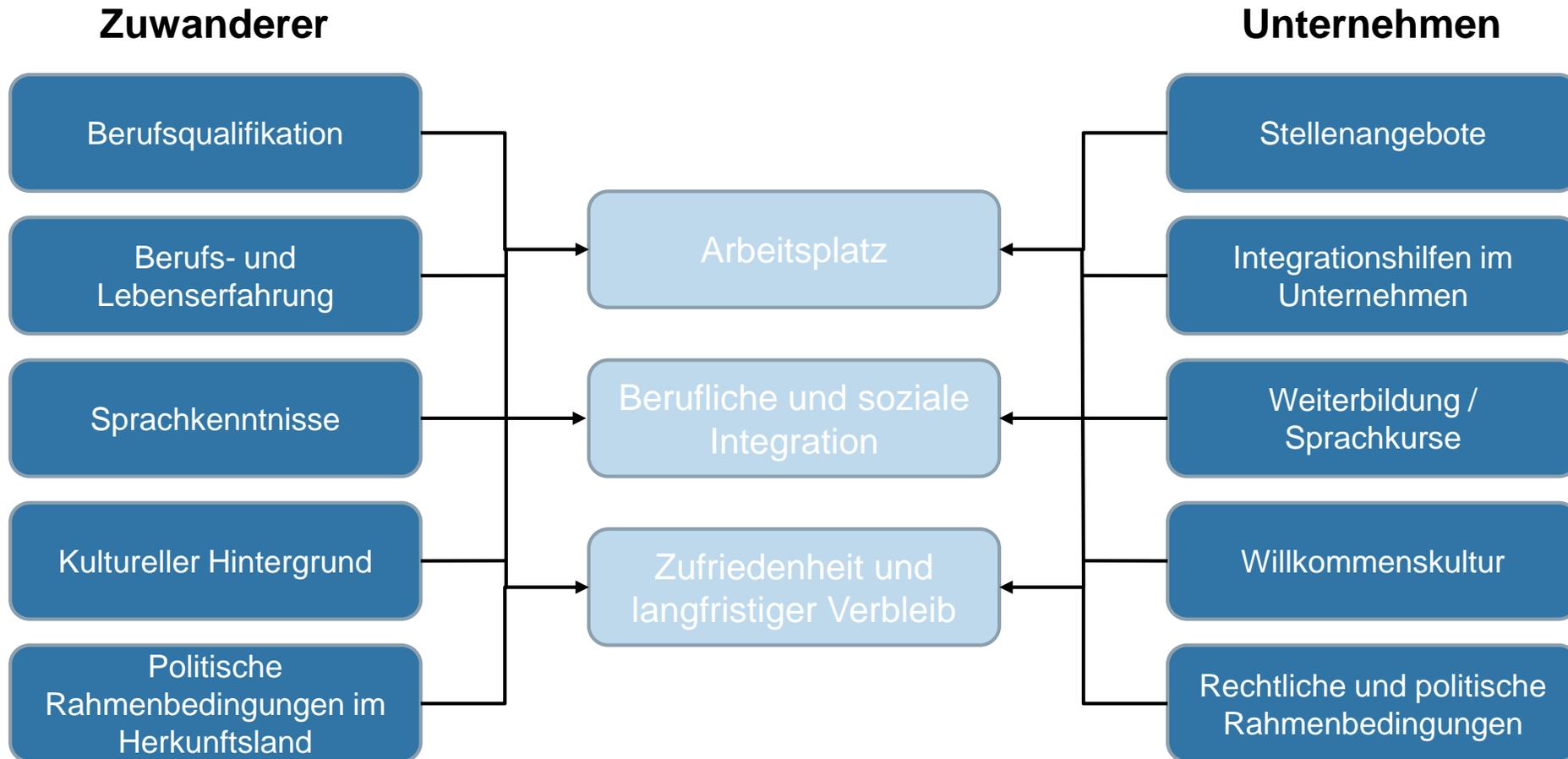
Aktuelle Situation

Rekrutierungsstrategien

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

**Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib**

# Zentrale Einflussfaktoren der nachhaltigen Integration





Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln



## So erreichen Sie uns:



**Sarah Pierenkemper**  
Economist  
im Bereich „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“

E-Mail: [pierenkemper@iwkoeln.de](mailto:pierenkemper@iwkoeln.de)

Telefon: 0221 4981-884



**Markus Körbel**  
Researcher  
im Bereich „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“

E-Mail: [koerbel@iwkoeln.de](mailto:koerbel@iwkoeln.de)

Telefon: 0221 4981-874