

Rekrutierung internationaler Krankenpflegekräfte – berufliche Anerkennung oder Ausbildung in Deutschland



HENDRIK BIEBELER
Dr., wiss. Mitarbeiter am BIBB, bis Dezember 2015 wiss. Mitarbeiter am Institut der deutschen Wirtschaft Köln



MARKUS KÖRBEL
Wiss. Mitarbeiter im Bereich »Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte« am Institut der deutschen Wirtschaft Köln



SARAH PIERENKEMPER
Wiss. Mitarbeiterin im Bereich »Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte« am Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der Beitrag stellt zwei Wege zur Rekrutierung internationaler Krankenpflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gegenüber: die berufliche Anerkennung in Verbindung mit einer Qualifizierungsmaßnahme und die erneute Ausbildung in Deutschland. Die Analyse auf der Grundlage von Experteninterviews ergibt, dass die individuelle Vorerfahrung, der Kulturkreis des Herkunftslands sowie die Persönlichkeit der ausländischen Fachkraft dafür entscheidend sind, ob der schnellere Weg der Anerkennung zu empfehlen ist oder der vergleichsweise sicherere Weg der erneuten Ausbildung in Deutschland.

Fachkräfteengpässe und Zuwanderung

Bedingt durch den demografischen Wandel in Deutschland spielt die Versorgung der Bevölkerung im Bereich der Krankenpflege eine zunehmend wichtige Rolle. Dies stellt insbesondere die Fachkräftesicherung vor Herausforderungen. Schon heute haben viele Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen große Probleme, geeignetes Personal zu finden. Im Dezember 2015 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit (BA) ca. 8.700 offene Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege (vgl. BA 2016). Der tatsächliche Bedarf dürfte sogar weit höher liegen. Schätzungen des Arbeitsverbands Pflege gehen von rund 30.000 fehlenden Pflegefachkräften aus.¹

Um einem Pflegenotstand erfolgreich entgegenzuwirken, benötigt Deutschland gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland. Viele europäische Länder, insbesondere osteuropäische, verzeichnen jedoch eine ähnliche demografische Entwicklung wie Deutschland, wodurch sich auch hier vergleichbare Engpässe in der Gesundheits- und Krankenpflege ankündigen oder bereits zeigen. Daher ist der Markt für internationale Pflegefachkräfte auch außerhalb Europas rechtzeitig zu erschließen. Günstige Voraussetzungen sind in einigen Schwellenländern, vor allem in Südostasien, gegeben. So werden mit Vietnam und den Philippinen bereits Pilotprojekte zur Anwerbung von Pflegefach-

kräften durchgeführt. Denn hier gibt es eine Vielzahl an gut ausgebildeten jungen Menschen und eine traditionell vorhandene hohe Mobilitätsbereitschaft und Arbeitsmigration. Viele gut qualifizierte junge Erwachsene interessieren sich dafür, eine langfristige Beschäftigung in Deutschland einzugehen.

Bei der Anwerbung von ausländischen Pflegekräften werden derzeit zwei Strategien verfolgt:

- eine (erneute) Ausbildung von Fachkräften in Deutschland,
- die Anerkennung des im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlusses inklusive einer gegebenenfalls notwendigen Anpassungsqualifizierung.

Die Untersuchung von Vor- und Nachteilen der beiden Rekrutierungswege hinsichtlich Zeit-, Kosten- und Bleibeperspektiven war Gegenstand einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), die am Beispiel Vietnam durchgeführt wurde (vgl. BIEBELER/KÖRBEL/PIERENKEMPER 2015). Hierzu wurden zwischen Dezember 2014 und Januar 2015 vierzehn Experteninterviews (vgl. Infokasten) mit Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie weiteren Beteiligten durchgeführt, um die Rekrutierungsvarianten aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten.

¹ Vgl. Info des Arbeitgeberverbands Pflege: »Erste Pflegekräfte aus China arbeiten in Baden-Württemberg«, vgl. www.arbeitgeberverband-pflege.de (Stand: 04.04.2016)

Erneute Ausbildung in Deutschland

Beim Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegefachkraft handelt es sich um einen reglementierten Beruf – eine abgeschlossene Ausbildung ist also Pflicht, um den Beruf ausüben zu dürfen. Als Mindestvoraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland dient neben der gesundheitlichen Eignung ein mit dem deutschen mittleren Schulabschluss vergleichbarer Abschluss oder eine vergleichbare Qualifizierung. Auch wenn dies im Gesetz nicht ausdrücklich gefordert wird, bedarf es faktisch entsprechender Deutschkenntnisse (z. B. auf Niveau B2 des europäischen Referenzrahmens). Eine erneute Ausbildung in Deutschland stellt einen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen sicheren, allerdings im Hinblick auf Zeit und Kosten aufwendigen Weg dar, der die bereits vorhandenen Qualifikationen kaum berücksichtigt.

Eine Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege dauert im Regelfall drei Jahre. Bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Herkunftsland besteht die Möglichkeit einer Verkürzung um bis zu zwei Jahre, wobei eine Verkürzung um ein Jahr die realistische Variante darstellt. Eine verkürzte Ausbildung entspricht dem Wunsch vieler Arbeitgeber (vgl. zu den Ausbildungskosten auch WENZELMANN u. a. 2009; INBAS 2009), da hier die Fachkräfte dem Arbeitsmarkt schneller zur Verfügung stehen. Für die Aufnahme einer Ausbildung ist, wie bereits erwähnt, formal kein Sprachnachweis erforderlich, jedoch

sind für eine gelingende berufliche und soziale Integration gute Deutschkenntnisse elementar, wie sämtliche Praxisberichte belegen. Gerade hierin liegt jedoch ein entscheidender Vorteil dieses Rekrutierungswegs: Wegen des vergleichsweise langen Zeitraums für die erneute Ausbildung und des vollständigen Erlernens aller für die Berufsausübung erforderlichen Inhalte bestehen hier die besten Möglichkeiten, die sprachlichen Fähigkeiten auf dem erforderlichen Niveau zu erwerben.

Bei einer verkürzten Ausbildung stellt sich die Frage, welche Ausbildungsinhalte gekürzt werden bzw. ganz wegfallen. Ein Überspringen des ersten Lehrjahrs stellt keine sinnvolle Option dar, da hier Inhalte (z. B. Grundpflege) gelehrt werden, die im Ausland häufig nicht Bestandteil der Ausbildung zur Pflegefachkraft sind. Diese nehmen aber im beruflichen Anforderungsprofil der deutschen Krankenhäuser einen hohen Stellenwert ein. Bei einer verkürzten Ausbildung entfällt auch die Möglichkeit, in- und ausländische Auszubildende in denselben Klassen zu unterrichten, was zu einem organisatorischen Mehraufwand führt und der Integration nicht förderlich ist.

Berufliche Anerkennung

Ein Anerkennungsverfahren baut auf bereits vorhandenen Qualifikationen auf. Nur eine abgeschlossene und staatlich anerkannte Berufsausbildung im Ausland berechtigt zum Verfahrenszugang. Bei Antragstellerinnen und Antragstellern aus dem Nicht-EU-Ausland werden bei der Anerkennung in der Regel jedoch wesentliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsgängen im Herkunftsland und der deutschen Ausbildung für Krankenpflegefachkräfte festgestellt. Vielfach ist die Ausbildung dort – so auch in Vietnam – stark akademisch ausgerichtet. Kann keine praktische Berufserfahrung nachgewiesen werden, hat dies zur Folge, dass häufig nur eine Teilgleichwertigkeit ausgesprochen werden kann. Der Zeitbedarf für Gleichwertigkeitsprüfungen liegt bei maximal vier Monaten: Einen Monat darf die Prüfung der eingereichten Unterlagen auf Vollständigkeit dauern, drei Monate das inhaltliche Verfahren.

Antragsteller/-innen, denen eine Teilgleichwertigkeit bescheinigt wird, können zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit zwischen einer Anpassungsqualifizierung mit anschließendem Fachgespräch und einer Kenntnisprüfung wählen. De facto ist die anspruchsvolle Kenntnisprüfung mit einem Vorbereitungskurs verbunden. Lehrgänge zur Anpassungsqualifizierung, die theoretisch bis zu drei Jahre in Anspruch nehmen können, in der Praxis jedoch selten länger als ein Jahr dauern, bedeuten gegenüber einer um ein Jahr verkürzten Ausbildung einen Zeitgewinn von acht bis zehn Monaten. Die Kenntnisprüfung stellt den schnellsten Weg zur vollen Gleichwertigkeit dar, ist aber für die ausländischen Fachkräfte mit höherem Leistungsdruck

Interviewpartner/-innen

- Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ): Sie ist u. a. in zwei Pilotprojekten des BMWi in die Rekrutierung von Pflegefachkräften in Drittstaaten eingebunden, sodass sie über umfangreiche Erfahrungen in den Bereichen Rekrutierung und Anerkennung verfügt.
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV): Sie begleitet einen Teil der untersuchten Rekrutierungsprojekte. Als zuständige Einheit der BA für ausländische Arbeitnehmer/-innen ist sie zudem zentraler Ansprechpartner für die Rekrutierung, für rechtliche Rahmenbedingungen und die Integration der Migrantinnen und Migranten.
- Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB): Sie wurde in ihrer Funktion als zentrale Stelle für die Anerkennungsverfahren im Themenfeld befragt.
- Bei vier zuständigen Stellen der Länder (Anerkennungsstellen) wurden Informationen zu den Gleichwertigkeitsverfahren und zur Anerkennung gewonnen.
- Zwei Anbieter im Bereich Anpassungsqualifizierung.
- Drei Krankenhäuser, die sich an Pilotprojekten beteiligten. Sie wurden zu ihren Erfahrungen in den Bereichen Anpassungsqualifizierung, Ausbildung und Integration befragt.
- Zwei Teilnehmergruppen aus Pilotprojekten. Sie wurden zu ihren Erfahrungen vor allem im Hinblick auf Integration und Spracherwerb befragt.

und einem größeren Risiko, die Prüfung nicht zu bestehen, verbunden.

Anders als bei der Aufnahme einer Ausbildung müssen für das Anerkennungsverfahren Sprachkenntnisse auf Niveau B2 des europäischen Referenzrahmens nachgewiesen werden. Sofern diese noch nicht vorhanden sind, wirkt sich dies auf die Dauer des Anerkennungsverfahrens aus. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die zuständigen Stellen, wie in einigen Bundesländern üblich, diesen Nachweis zu Beginn des Anerkennungsverfahrens einfordern.

Durch den geringeren Zeitaufwand sinken bei der Variante »Anerkennung« die Kosten für Arbeitgeber und Beschäftigte. Zudem können sie bei dieser Rekrutierungsart im Zuge der Anpassungsqualifizierung bei ihrem künftigen Arbeitgeber bereits als Pflegehilfskräfte tätig sein. Dies ist für beide Parteien attraktiv. Die angehenden Fachkräfte beziehen frühzeitig ein Gehalt und sie lernen frühzeitig ihren Arbeitgeber, ihre Kolleginnen und Kollegen und die tatsächlichen Arbeitsbedingungen kennen. Allerdings müssen sie auch sofort alle regulären Arbeitnehmerpflichten erfüllen.

Zeit und Kosten, Fach- und Sozialaspekte

Da für jeden der Rekrutierungswege unterschiedliche Realisierungsoptionen infrage kommen bzw. der Zeitraum variiert, muss bei einem Vergleich der Kosten und der Dauer mit Bandbreiten gearbeitet werden.

- Bei einer erneuten Ausbildung in Deutschland ist dies vor allem eine reguläre dreijährige oder eine auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung.
- Das Anerkennungsverfahren kann zwischen einem und fünf Monaten in Anspruch nehmen.
- Anpassungsqualifizierungen können zwischen zwei Monaten und drei Jahren dauern. Ein realistischer Zeitumfang wird bei einem Jahr angesetzt.

Zudem ist zu beachten, dass beiden Rekrutierungsstrategien eine ausführliche Spracherwerbsphase von mindestens einem Jahr vorgeschaltet sein sollte, von der der Erfolg der weiteren Qualifizierung entscheidend abhängt.

Eine erneute Ausbildung in Deutschland nimmt – auch wenn sie auf zwei Jahre verkürzt wird – rund drei Jahre in Anspruch (ein Jahr Spracherwerb und zwei Jahre Ausbildung) und dauert somit länger als eine Anerkennung inklusive einer einjährigen Anpassungsqualifizierung (knapp zweieinhalb Jahre – für Sprachkurs, Gleichwertigkeitsprüfung und Anpassungsqualifizierung). So ist davon auszugehen, dass die Variante Berufsausbildung rund ein Jahr länger dauert als eine Anerkennung.

Neben den Zeitunterschieden gibt es bei diesen Varianten auch eine Varianz der Kosten. Bei den in der Tabelle angegebenen Kosten handelt es sich um Nettobeträge der tariflichen Ausbildungsvergütungen, in denen zum Beispiel die

Tabelle

Zeit und Kosten für die beiden Wege der Fachkräfte-rekrutierung



	Zeit (Jahre)	Kosten (Euro)
Ausbildung in Deutschland		
Minimum	3,0	20.150
Maximum	4,0	26.500
Anerkennung und ggf. Anpassungsqualifizierung in Deutschland		
Minimum	1,3	9.500
Maximum	2,4	18.750

Quelle: eigene Berechnung auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen und der Experteninterviews

produktiven Leistungen der Auszubildenden berücksichtigt sind. Aufwendungen für Unterbringung, ergänzende Qualifizierung oder Weiterbildung sowie weiterführende Sprachkurse können hinzukommen. Für die deutschen Arbeitgeber wurde davon ausgegangen, dass in ihren Unternehmen eine Pflegefachkraftlücke existiert und die Entlohnung der Fachkräfte ihrer Arbeitsproduktivität entspricht. Diese dürfte einschließlich Lohnnebenkosten bei gut 36.000 Euro pro Jahr liegen. Stellt man diesen die in der Tabelle ermittelten Kosten gegenüber, liegen für beide Varianten die Amortisationszeiten aus Unternehmenssicht bei unter einem Jahr.

Es zeigt sich somit, dass die Zeiträume für die Amortisation bei den Varianten »Ausbildung« und »Anerkennung mit Anpassungsqualifizierung« durchweg sehr kurz sind und ein halbes Jahr kaum übersteigen. Dies erhöht die Bedeutung der Entscheidungsparameter im Bereich der fachlichen und sozialen Integration. Wesentlich für die Ausbildung in Deutschland ist eine größere Sicherheit bei der Vermittlung von Sprachkenntnissen und fachlichen Inhalten. Dem stehen jedoch finanzielle Belastungen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite und eine geringe Wertschätzung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen entgegen (vgl. Abb.). Diese aufzugreifen und bedarfsspezifisch zu ergänzen, ist der Vorteil der Teilanerkennung mit Anpassungsqualifizierung, der jedoch nicht mit denselben Sicherheiten verknüpft ist, wie für die Ausbildung in Deutschland geschildert.

Langfristige Integration der Pflegekraft als Ziel

Ergebnis der Untersuchung ist, dass sowohl eine Anerkennung als auch eine Berufsausbildung in Deutschland geeignete Anwerbeoptionen darstellen können. Denn

Abbildung

Soziale und fachliche Vor- und Nachteile der beiden Rekrutierungswege



grundsätzlich gilt, dass sich die beiden analysierten Wege der Anwerbung und Arbeitsmarktintegration von ausländischen Krankenpflegefachkräften aus Drittstaaten hinsichtlich Zeit- und Kostenfaktoren sowie der Amortisation nicht wesentlich voneinander unterscheiden. Allerdings sollten Anwerbestrategien nicht ausschließlich unter Kosten- und Zeitaspekten betrachtet werden. Entscheidend für den Erfolg ist letztlich, dass die angeworbenen Fachkräfte längerfristig dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dafür ist neben einer fachlichen Integration auch eine erfolgreiche soziale Integration der Pflegekräfte unabdingbar. Die Ermittlung der optimalen Anwerbestrategie ist somit keine »Schwarz-Weiß-Entscheidung«. Je nach individuellen Voraussetzungen der ausländischen Fachkraft sowie strukturellen und politischen Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern sind unterschiedliche Varianten der Anwerbung von Krankenpflegefachkräften zu bevorzugen.

So sprechen beispielsweise fehlende Sprachkenntnisse, wenig Gemeinsamkeiten der Muttersprache (Schrift, Phonetik, Grammatik etc.) mit der deutschen Sprache sowie starke kulturelle Unterschiede eher für eine erneute Ausbildung, da hier mehr Zeit für den Spracherwerb gegeben ist. Je mehr fachliche Qualifikationen durch Ausbildung sowie durch Berufs- und Lebenserfahrung bereits vorhanden sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Anerkennung in Deutschland. Außerdem verfügen diese Migrantinnen und Migranten in der Regel über eine höhere Lernkompetenz und Selbstständigkeit. Für junge Fachkräfte mit wenig Berufs- und Lebenserfahrung ist stattdes-

sen eher eine erneute Ausbildung empfehlenswert, da hier die Fachinhalte in strukturierter Form vermittelt werden. Für den Arbeitgeber ist entscheidend, dass er am Ende des Prozesses über eine gut qualifizierte, im Kollegenkreis akzeptierte und integrierte Fachkraft verfügt, die sich an ihrem Arbeitsplatz im Krankenhaus wohlfühlt und sich produktiv einbringen kann. Hierbei spielt auch das Engagement der einzelnen Pflegeeinrichtung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Positiv begleiten kann dies eine ausgeprägte Willkommenskultur in Deutschland, die eine Integration der ausländischen Fachkräfte in allen Lebensbereichen von Behördengängen über die Einbindung der Familien bis hin zur Freizeitgestaltung aktiv unterstützt. ◀

Literatur

BIEBELER, H.; KÖRBELE, M.; PIERENKEMPER, S.: Vor- und Nachteile der beruflichen Anerkennung und Ausbildung bei der Fachkräftegewinnung in der Krankenpflege. Köln 2015 – URL: www.iwkoeln.de/krankenpflege (Stand: 04.04.2016)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (Hrsg.): Sonderauswertungen; Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. 2016 (unveröffentlichtes Papier)

INSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG, ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK (INBAS) (Hrsg.): Entwicklung und Bereitstellung des Instruments »QEK Altenpflegeausbildung«. 2009 – URL: www.ibb.uni-bremen.de/fileadmin/user/Fotos/Aktuelles/Altenpfl_QEK-Bericht-Auszug_1_.pdf (Stand: 04.04.2016)

WENZELMANN, F. u.a.: Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für Betriebe, Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzen-erhebung 2007. BIBB-Report 8/2009 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2268 (Stand: 04.04.2016)