

ERFOLGSMODELL FÜR DIE PFLEGEBRANCHE

**AUSZUBILDENDE AUS DRITTSTAATEN
FÜR DIE PFLEGE IN DEUTSCHLAND
GEWINNEN. EIN LEITFADEN
MIT HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN**

Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland hängt maßgeblich davon ab, wie gut es uns auch künftig gelingen wird, Fachkräfte zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für die Pflegeberufe, denn in diesem Bereich kommt die demografische Entwicklung gleich doppelt an: Wenn die Gesamtbevölkerung zugleich altert und die Erwerbsfähigen zahlenmäßig abnehmen, steigt der Anteil der möglichen Pflegefälle, während zugleich dem Pflegearbeitsmarkt potentiell weniger Menschen zur Verfügung stehen.

Auch wenn die Anzahl der Arbeitskräfte in der stationären Pflege in den letzten fünf Jahren um mehr als 15 Prozent (Zuwachs von 100.000 Arbeitskräften) gestiegen ist und es in der ambulanten Pflege sogar einen Anstieg von über 26 Prozent (Zuwachs von 208.000 Arbeitskräften) über den entsprechenden Zeitraum gab [BMWi: Gesundheitswirtschaftliche Gesamtrechnung 2019], hält diese Zunahme nicht Schritt mit dem rasant steigenden Fachkräftebedarf. Bis zum Jahr 2030 wird mit einem Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen von derzeit 3,9 Mio. auf über 4,6 Mio. gerechnet. Ob ambulant oder stationär – die Bedeutung der professionellen Pflege wird immer wichtiger. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, als dass die Verfügbarkeit professioneller Pflege noch weitere Rückkopplungseffekte auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot nach sich zieht. Denn wenn Erwerbspersonen keine professionelle Pflege für ihre Angehörigen finden und der Pflege selbst nachkommen müssen, können sie ihre Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt nur einge-

4,6 MILLIONEN

Pflegebedürftige werden für das Jahr 2030 prognostiziert. Derzeit beläuft sich ihre Anzahl auf rund 3,9 Million.

schränkt zur Verfügung stellen. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt dem Wunsch nach mehr Möglichkeiten für Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erhebliche Bedeutung zu.

Der Personalbedarf in den Pflegeberufen kann schon heute weder durch einheimische Kräfte noch durch Fachkräfte aus EU-Staaten gedeckt werden. Nach einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit (siehe Abbildung 1) herrscht in fast allen Bundesländern Fachkräftemangel in der Gesundheits- und Krankenpflege. Bei Altenpflegefachkräften besteht sogar ein bundesweiter Fachkräftemangel. Zudem bleiben Stellen in der Altenpflege seit geraumer Zeit – im Schnitt über 200 Tage – unbesetzt. Tendenz weiter steigend.

Die Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten ist daher eine Möglichkeit – neben der Aktivierung des inländischen Potenzials und der Gewinnung von bereits qualifizierten Pflegekräften über das Anerkennungsverfahren –, um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken (Abbildungen 1, Seite 26). →



ABBILDUNG 1A: FACHKRÄFTE IN GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGE (Dezember 2019)

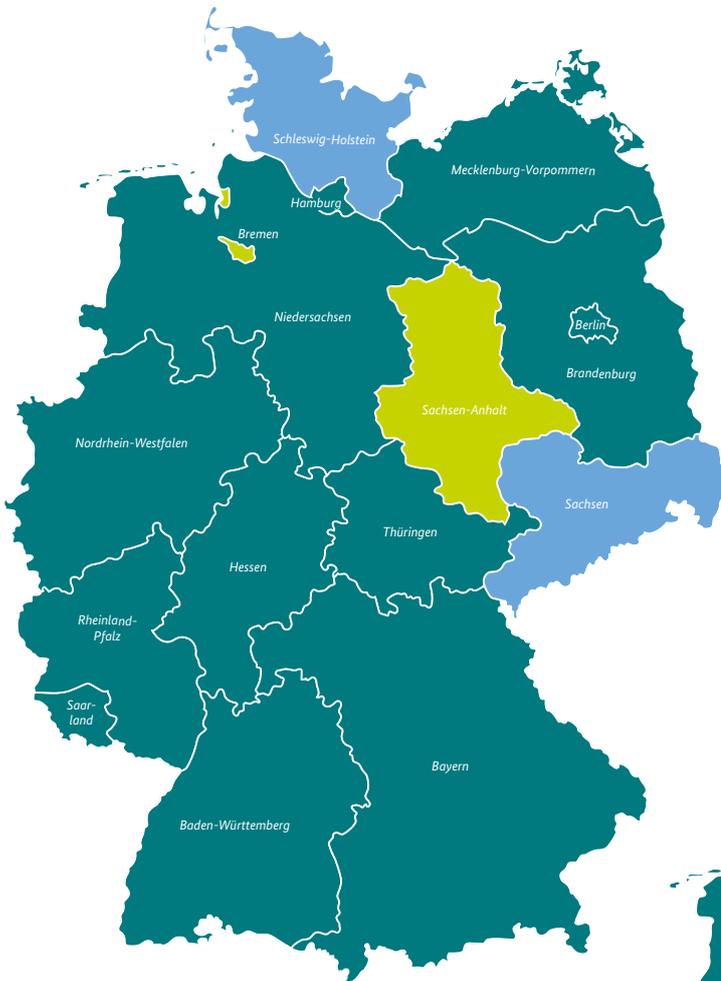


ABBILDUNG 1B: FACHKRÄFTE UND SPEZIALISTEN IN DER ALTENPFLEGE (Dezember 2019)



- Fachkräftemangel
- Anzeichen für Fachkräftengpässe
- Keine Anzeichen für Engpässe

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



BMW-MODELLPROJEKT IN VIETNAM

Wie aber kann die Pflegebranche, die traditionell zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen in privater Rechtsform oder in gemeinnütziger und kommunaler Trägerschaft aufweist, Arbeitskräfte zur Ausbildung aus Drittstaaten gewinnen?

Das Bundeswirtschaftsministerium hat dazu einen Leitfaden mit konkreten und praxisnahen Handlungsempfehlungen herausgegeben. Dieser basiert auf den umfangreichen Erfahrungen aus den Modellprojekten, die das BMWi in den Jahren 2012 bis 2019 jeweils über vier Jahre sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege mit dem Partnerland Vietnam durchgeführt hat. Der Leitfaden wurde von der IGES Institut GmbH erarbeitet und soweit wie möglich verallgemeinert, so dass er sich als Anleitung zur erfolgreichen Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten eignet.

LEITFADEN IM ÜBERBLICK

Der Leitfaden richtet sich in erster Linie an Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege und enthält zahlreiche Checklisten und praktische Tipps für die verschiedenen Phasen der Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten (Abbildung 2, Seite 29):

Zunächst sollten die Einrichtungen in Phase 1 ein Konzept erstellen, das auch die Auswahl des Herkunftslandes umfasst. Im BMWi-Modellprojekt fiel die Wahl auf Vietnam.

WARUM VIETNAM?

Als Partnerland hat das BMWi für seine Modellprojekte Vietnam ausgewählt. Dort drängen jährlich rund 1,5 Millionen Schulabsolventinnen und -absolventen auf den Arbeitsmarkt, ohne dass dieser Entwicklung ein ausreichendes Arbeitsplatzangebot gegenüber stünde. Aufgrund der sehr jungen Bevölkerung verfügt Vietnam über ein großes Arbeitskräftepotential.

Ein Vergleich der Alten- und Krankenpflegeausbildungen in Vietnam und Deutschland ergab jedoch große Unterschiede. Unter anderem ist die gesamte Grund- und Körperpflege in Vietnam nicht Teil des Pflegeberufsbildes, da diese traditionell von Familienmitgliedern übernommen wird. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, im Modellprojekt nicht den Weg der Anerkennung der vietnamesischen Ausbildung zu gehen, sondern junge Vietnamesinnen und Vietnamesen für eine

Ausbildung in Deutschland zu gewinnen. Wichtig für die Entscheidung war auch, dass die vietnamesische Regierung ein großes Interesse an der Entsendung von Auszubildenden nach Deutschland zeigt. Der Grund dafür dürfte vor allem die Hoffnung darauf sein, dass das Land von finanzieller Unterstützung der entsandten Arbeitskräfte profitiert, die typischerweise bei der Emigration von Arbeitskräften zu beobachten ist.

WILLKOMMENSKULTUR UND LEBENDIGE INTEGRATION

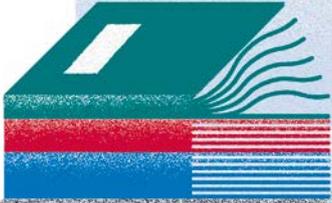
Das Modellprojekt war auch deshalb so erfolgreich, weil bereits bei der Kräftegewinnung und der (Vor-) Bildungsphase im Herkunftsland auf →

MODELLPROJEKTE ALTEN- UND KRANKENPFLEGE

2012 hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) das Modellprojekt „Ausbildung junger Menschen aus Vietnam in Deutschland zu Pflegefachkräften“ gestartet, um dem Fachkräftemangel in der Pflege hierzulande entgegenzuwirken. Ziel des Modellvorhabens war es, Hindernisse bei der Rekrutierung von Menschen aus Drittstaaten zur Ausbildung in der Pflege in Deutschland zu ermitteln und diese zu überwinden. Den deutschen Pflegeeinrichtungen sollte ein Weg aufgezeigt werden, in Zukunft selbständig Auszubildende aus Drittstaaten zu gewinnen. Die Evaluationen 2016 und 2019 bestätigten den Erfolg der Modellprojekte auch dahingehend, dass das langfristige Ziel – die selbständige Fortsetzung der Rekrutierung in Vietnam durch die Pflegebranche – erreicht wurde.

FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ (FEG)

Am 1. März 2020 ist das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz für Deutschland in Kraft getreten. Dort wird für Deutschland erstmals eine allgemeine Einwanderung von ausländischen qualifizierten Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten geregelt. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, erleichtert das FEG die Jobsuche sowie die Aufnahme einer Beschäftigung und ist die Basis der dauerhaften Integration zum Arbeiten und Leben in Deutschland. Aufgrund des stabilen Arbeitsmarkts in Deutschland und des anhaltenden Fachkräftemangels werden die bisherige Begrenzung auf Engpassberufe und Mangelberufe sowie die sogenannte Vorrangprüfung bis auf weiteres aufgehoben. Somit muss nicht mehr vor jeder Einstellung einer Fachkraft aus einem Drittstaat festgestellt werden, ob ein inländischer oder europäischer Bewerber zur Verfügung steht. Außerdem bietet das FEG die Möglichkeit, für ein halbes Jahr ein Visum zu erlangen, um sich einen Ausbildungsplatz zu suchen (§ 17 FEG).



größtmögliche Transparenz und Fairness geachtet wurde. Wie in der Regierungsvereinbarung des BMWi und des vietnamesischen Arbeitsministeriums festgelegt und veröffentlicht, tragen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer keine Vermittlungskosten. Zudem werden Offenheit und Freiwilligkeit garantiert. Zugleich wurde bereits in Vietnam intensiv auf die spätere berufliche Tätigkeit und das Leben in Deutschland eingegangen. Neben der Information der Auszubildenden wurden auch die Beteiligten auf deutscher Seite (Personal, weitere Auszubildende in den Einrichtungen und Pflegeschulen sowie Pflegebedürftige) auf die „neuen“ Auszubildenden vorbereitet. Integration und Willkommenskultur sind keine Worthülsen, sondern werden erfolgreich gelebt.

QUALIFIZIERUNG IM HERKUNFTSLAND

Die Auszubildenden absolvierten zunächst ein vom BMWi umfangreich gefördertes Qualifizierungsprogramm, welches in Kooperation mit dem Goethe-Institut in Hanoi durchgeführt wurde. Diese Vorbereitung beinhaltete einen dreizehnmonatigen Sprachunterricht bis Sprachniveau B2 inklusive einer fachsprachlichen Qualifizierung, ein interkulturelles Training und eine Vorbereitung auf das Berufsbild der Pflegefachkraft in Deutschland.

BMWi-MODELLPROJEKT – EIN GEWINN FÜR ALLE SEITEN

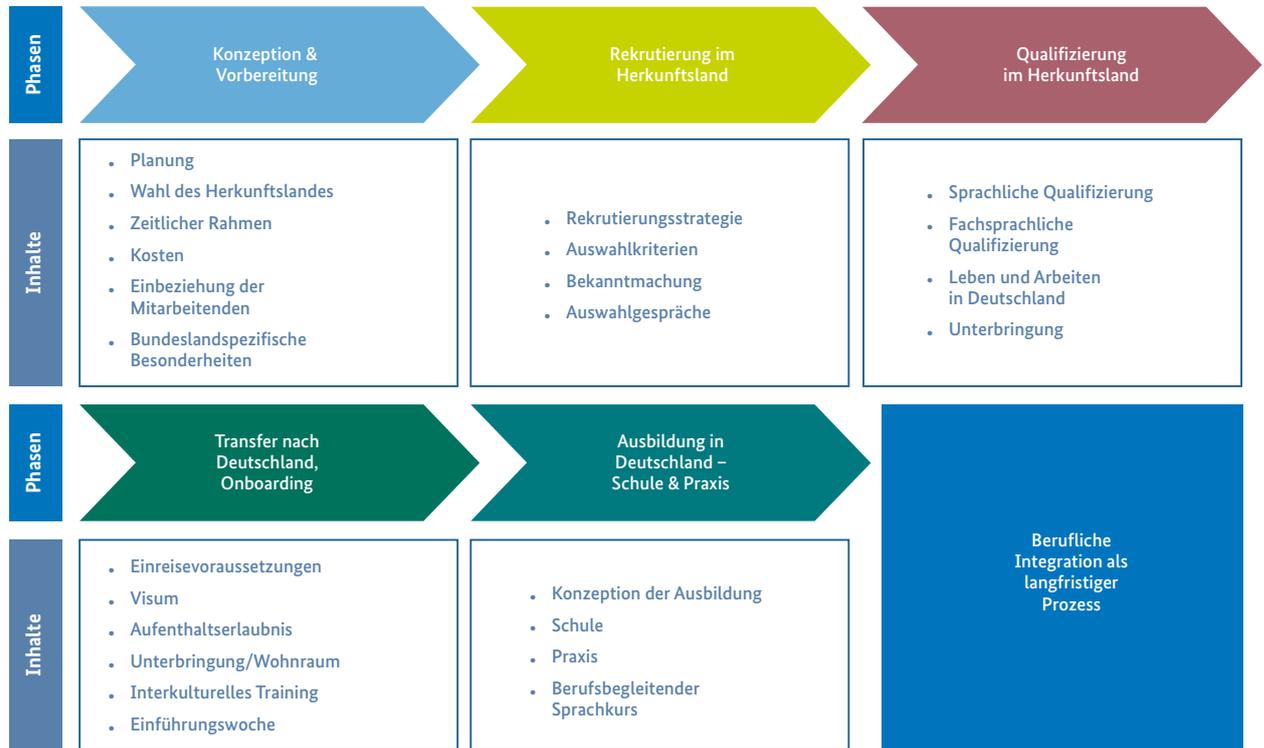
1. ARBEITGEBER: FRANK MÜLLER, MITGLIED DER GESCHÄFTSLEITUNG LANDESKRANKENHAUS IN ALZEY
„Das BMWi-Modellprojekt ermöglicht Krankenhäusern eine seriöse Anwerbung von Auszubildenden aus einem Drittstaat durch einen erfahrenen Projektträger wie die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). In unserer Mitarbeiterschaft war von Beginn an eine große Offenheit gegenüber den vietnamesischen Auszubildenden spürbar. Die Lernbereitschaft, die hohe Disziplin, vor allem aber die Freundlichkeit und positive Stimmung der Vietnamesinnen und Vietnamesen ist ein Gewinn für unsere Einrichtung. Sie bringen darüber hinaus eine große Bereitschaft mit, sich auf das deutsche „Pflegesystem“ einzulassen, was sich grundlegend von ihrem Heimatland unterscheidet. Sprachkompetenz ist eindeutig die Schlüsselkompetenz und sollte auf keinen Fall beim Beginn der Ausbildung unter dem B2-Niveau liegen. Die seitdem gewonnenen Erfahrungen bestätigen, dass die Ausbildung der richtige Weg für die vietnamesischen jungen Menschen war, um das deutsche Pflegesystem von Grund auf kennen zu lernen und sich gut zu integrieren.“

2. AUSZUBILDENDE IM PILOTPROJEKT: HUONG NGO NGA
„Für mich ist das Pilotprojekt eine Chance, viel Neues kennenzulernen. Ich habe mich für eine Ausbildung in Deutschland entschieden, weil ich meine Fachkenntnisse weiter entwickeln und Neues lernen möchte. Die Hilfe der Regionalkoordinatoren und Mentoren ist für mich sehr wichtig und hilfreich. Nach meiner Ausbildung plane ich in Deutschland zu arbeiten.“

TRANSFER NACH DEUTSCHLAND

Nach der Sprachprüfung haben die Teilnehmer in Deutschland ihre Ausbildung zur Fachkraft in der Pflege begonnen. Mentoren sowie Regionalkoordinatoren trugen dazu bei, dass ein guter Start gelang. Anfangs halfen sie beispielsweise dabei, ein Bankkonto zu eröffnen, Strom und Internetzugang anzumelden oder Sportmöglichkeiten zu finden.

ABBILDUNG 2: PHASEN DES REKRUTIERUNGSPROZESSES UND DEREN INHALTE



Quelle: IGES Institut

Auch im weiteren Verlauf unterstützten sie die Teilnehmer bei der Integration im Alltag.

WEGWEISER FÜR DIE PFLEGEBRANCHE

Das BMWi-Modellprojekt gilt heute als zukunftsweisend für die Pflegebranche, weil es einen Weg aufzeigt, ausländisches Personal anzuwerben. Faire Fachkräftegewinnung – insbesondere aus Sicht der Auszubildenden – trägt auch dazu bei, dass die ausgebildeten Pflegekräfte gerne in Deutschland bleiben und dort ihre Entwicklungsmöglichkeiten nutzen. Inzwischen wird das BMWi-Modellprojekt erfolgreich in Nachfolgeprojekten umgesetzt. Der Leitfaden fließt auch als Beitrag des BMWi in die Konzertierte Aktion Pflege (Arbeitsgruppe 4: Pflegekräfte aus dem Ausland) ein, die gemeinsam von Bundesgesundheitsministerium, Bundesarbeitsministerium und Bundesfamilienministerium initiiert worden ist.

Wer im Wettbewerb um junge Menschen für die Pflege bestehen möchte, gewinnt auf allen Ebenen, wenn Weltoffenheit und Toleranz institutionell verankert werden. Dank des BMWi-Leitfadens kann nun die gesamte Pflegebranche von den Erfahrungen und praxisnahen Handlungsempfehlungen der beteiligten Einrichtungen profitieren. —

MEHR ZUM THEMA

LINKS

Leitfaden:

www.bmwi.de/leitfaden-fuer-pflegeeinrichtungen

Informationen zum Modellprojekt und Evaluationsberichte:

www.bmwi.de/ausbildung-krankenpflegefachkraefte

KONTAKT

CLAUDIA VON HEIMBURG

Referat: Gesundheitswirtschaft

schlaglichter@bmwi.bund.de