

Fachkräftemangel

Recruiting in Drittländern

Um dem Fachkräftemangel in der Pflegebranche entgegenzutreten, ist qualifiziertes Personal aus dem Ausland gefragt wie nie – und ein Baustein des Personalmanagements. Damit alles reibungslos läuft, gibt es bei der Rekrutierung aber Einiges zu beachten. Nur wer die Stolpersteine aus dem Weg räumt, kann auf den erhofften Erfolg setzen. Geeignete Fachkraftvermittler können helfen.

Vor allem in den westlichen Bundesländern zeigt sich ein Fachkräftemangel in der Gesundheits- und Krankenpflege. Auch in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen ist von steigenden Engpässen auszugehen. In der Altenpflege fehlen sogar flächendeckend examinierte Fachkräfte.

staatlichen Vermittlungsstellen, wie der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA, mittlerweile auch viele private Fachkraftvermittlungen gegründet. Diese vermitteln gezielt ausländisches Pflegepersonal, zum Beispiel aus Serbien, Bosnien-Herzegowina und den Philippinen. „Die Vorteile liegen für beide Seiten klar auf der Hand“, sagt dazu

Tätigkeit nach KldB 2010	Anzahl			
	Insgesamt	Ausland	davon	
			EU ohne Deutschland	Nicht EU ohne Deutschland
Insgesamt	31.931.291	3.341.624	1.864.802	1.476.822
Gesundheits-, Krankenpflege (o. S.)-Fachkraft	679.914	39.221	21.682	17.539
Altenpflege (o. S.)-Fachkraft	291.679	21.528	9.443	12.085

Anzahl sozialversicherungs- pflichtig beschäftigter und ausländischer Pflegekräfte aus der EU sowie aus Drittländern.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 31.03.2017

Zu diesen Ergebnissen kommt die **Bundesagentur für Arbeit (BA)** in ihrer im Juni dieses Jahres veröffentlichten Fachkräfteengpass-Analyse. Qualifiziertes Fachpersonal aus dem Ausland ist ein vielversprechender Lösungsansatz, um Personallücken zu schließen. Bei der Vermittlung von Fachkräften aus anderen Ländern helfen Branchenkenner wie die **Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen GmbH** in Kooperation mit der Fachkraftvermittlung **Bayern GmbH**.

Potenziale nutzen

Bereits 2013 gab das **Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** in einer Studie bekannt, dass der steigende Bedarf an Fachkräften in den Pflegeberufen nicht mehr nur durch den Zuzug von Fachkräften aus den EU-Mitgliedstaaten zu decken sei, sondern auch Fachkräfte aus Drittstaaten erfordere. Auf Basis dieser Erkenntnisse haben sich neben

Michael Scheidel, Geschäftsführer der Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen GmbH (Deutsches Seniorenportal). Während in Deutschland der zunehmende Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal durch die Fachkräfte aus dem Ausland gedeckt werden könne, würden sich diese über die langfristige berufliche Perspektive und die besseren Verdienstmöglichkeiten freuen.

Anteil an ausländischen Fachkräften

Der Anteil an ausländischen Pflegefachkräften steigt stetig: Mittlerweile stammen rund 40.000 der knapp 680.000 Gesundheits- und Krankenpflege-Fachkräfte in Deutschland aus dem Ausland. In der Altenpflege sind es über 21.000 Fachkräfte bei rund 292.000 insgesamt, so die aktuelle Stichtags-erhebung der BA aus dem März 2017 (Tab.). Dabei kommen längst nicht mehr alle von ihnen aus der EU. Der Anteil an Fachpersonal aus Drittstaaten

nimmt zu und liegt derzeit bei über 17.000 Fachkräften im Gesundheits- und Krankenpflegebereich sowie in der Altenpflege sogar bei über der Hälfte der ausländischen Pflegekräfte, das heißt bei mehr als 12.000. „Das sind vielversprechende Zahlen“, sagt Scheidel. Doch er weist daraufhin, dass gerade bei der Rekrutierung von Personal aus Drittländern auch Einiges zu beachten ist.

Regularien beachten

Dabei geht es nicht nur um mögliche Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede. Bei der Akquise einer Nicht-EU-Fachkraft sind neben der Berücksichtigung spezifischer Wünsche des neuen Arbeitgebers auch organisatorische, behördliche sowie gesetzliche Belange und Bestimmungen zu beachten.

Ein Arbeitsvertrag kann erst geschlossen werden, wenn alle Voraussetzungen für Visum und Arbeitserlaubnis geklärt sind. „Durch langjährige Kontakte in die Herkunftsländer gelingt es uns jedoch die Wartezeiten für deren Beantragung auf 6 bis 8 Wochen zu verkürzen,“ so Scheidel.

Um als examinierte Fachkraft anerkannt zu werden, muss die berufliche Qualifikation einen Mindeststandard erfüllen. „Wir begleiten den Aner-

kennungsprozess durch die Behörden und kümmern uns um die dafür notwendigen Unterlagen“, sagt er.

Wird das Recruiting in professionelle Hände gelegt, sind die Einrichtungen meist mit dem Personal sehr zufrieden sowie andersherum die Pflegekräfte mit ihrem Arbeitsplatz. „Die Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien und anderen Drittländern haben in ihrem Heimatland eine relativ geringe Perspektive“, so Scheidel. Trotz einer oft hervorragenden Ausbildung sei die berufliche Zukunft mangels Arbeitsplätzen kaum gegeben. Die Fachkräfte seien deshalb aufgrund der Perspektiven in Deutschland meist sehr fleißig, zielstrebig und loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber. „Wer die Stolpersteine bei der Rekrutierung kennt und sich eine professionelle Fachkraftvermittlung an die Seite stellt, kann also nur gewinnen,“ sagt der Branchenkenner. Er sieht in ausländischen Pflegefachkräften ein großes Potenzial, um dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzutreten.

Autorin: Stefanie Roloff

Weitere Informationen erhalten Sie von Barbara Schmetzer, Projektmanagerin, Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen GmbH, b.schmetzer@iftra.de, www.seniorenportal.de

lon/CI

„Die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte birgt ein immenses Potenzial!“



Michael Scheidel,
Geschäftsführer Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen GmbH



Textile Versorgung Kostenmanagement mit CWS-boco

Von einem professionellen Serviceanbieter für Wäschepflege profitieren Pflegeeinrichtungen in vielerlei Hinsicht. In regelmäßigen Beratungsgesprächen und mit einer umfangreichen Kundenbetreuung werden Kosten und die Versorgungsqualität weiter optimiert. Mit einer individuellen Bedarfsanalyse wird der Service ganz auf die Anforderungen des Hauses angepasst. So können zudem für Betreibergruppen national einheitliche Auswertungen zur Kostenkontrolle durchgeführt werden. Im Webportal können Kunden zudem flexibel rund um die Uhr ihre Aufträge einsehen und bearbeiten.

CWS-boco entlastet seine Kunden bei der Beschaffung und Pflege der Flachwäsche und Berufskleidung sowie bei der Wiederaufbereitung der Bewohnerwäsche. Die Textilien werden in eigenen modernen Wäschereien gemäß RKI-Richtlinien hygienisch und normengerecht aufbereitet und dann dem Kunden wieder angeliefert.

Mehr auf www.cws-boco.de

