



# Das Ankommen gestalten: Zuwanderung von Fachkräften in den Gesundheits- und Pflegeberufen

Fachgespräch zum SVR-Jahresgutachten 2022

Prof. Dr. Petra Bendel

27. September 2022

# Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland

- 13. Gutachten des Sachverständigenrats seit 2010
- Dem interdisziplinär besetzten Rat gehören neun Professorinnen und Professoren an, die alle Kapitel des Jahresgutachtens im Konsens erarbeiten
- Vorstellung am 10. Mai 2022
- Kann kostenlos über [www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de) heruntergeladen oder als Printexemplar zugeschickt werden



v.l.n.r.: Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger, Prof. Dr. Marc Helbling, Prof. Dr. Hans Vorländer, Prof. Dr. Daniel Thym (Stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr. Petra Bendel (Vorsitzende), Prof. Dr. Panu Poutvaara, Prof. Dr. Viola B. Georgi, Prof. Dr. Steffen Mau, Prof. Dr. Birgit Leyendecker

Foto: SVR/Michael Setzpfandt

## Im Jahresgutachten werden neun Kernbotschaften formuliert:

1. Fachkräfte mit Zuwanderungsgeschichte leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Gesundheitsversorgung
2. Anerkennungsverfahren beschleunigen und Nachqualifizierung erleichtern
3. Zuwanderung in die Ausbildung gezielt fördern; Ausbildung im Inland stärken
4. Fachkräfte halten: betriebliche Integration fördern, Arbeitsbedingungen verbessern
5. Migration von Gesundheitsfachkräften fair und transparent gestalten
6. Versorgung durch ausländische Betreuungskräfte rechtssicher und fair umsetzen
7. Gesundheit hängt vor allem mit der sozialen Lage zusammen und weniger mit einer Zuwanderungsgeschichte
8. Der rechtliche Zugang zu Gesundheitsleistungen ist für Zugewanderte grundsätzlich gut; es bestehen aber Versorgungslücken
9. Diversitätssensible Gesundheitsversorgung kommt allen zugute

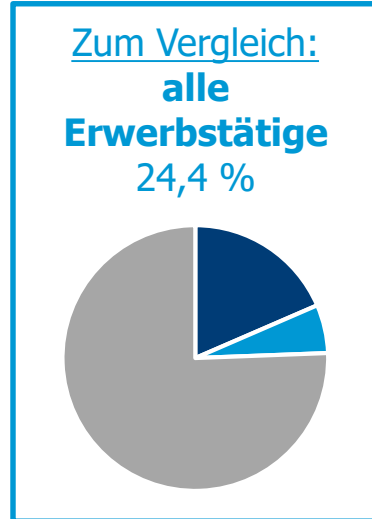
# Agenda

- 1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege**
- 2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung**
- 3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration**

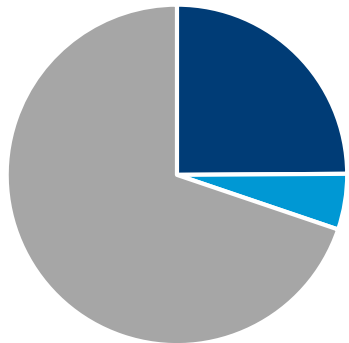
# Agenda

- 1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege**
2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung
3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration

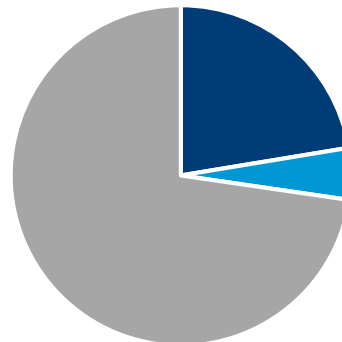
Fachkräfte mit Migrationshintergrund leisten einen essentiellen Beitrag zur Gesundheitsversorgung in Deutschland. Ein Großteil ist selbst zugewandert; 4 von 5 sind Frauen.



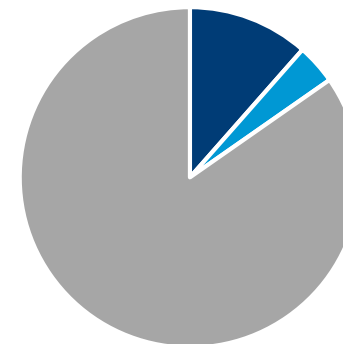
**Altenpflege**  
30,1 %



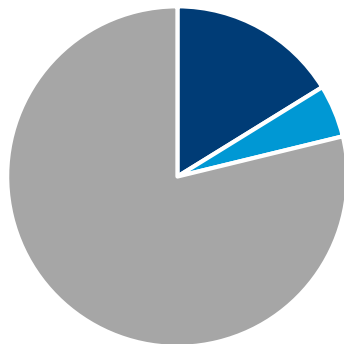
**Human- und Zahnmediziner/innen**  
27,3 %



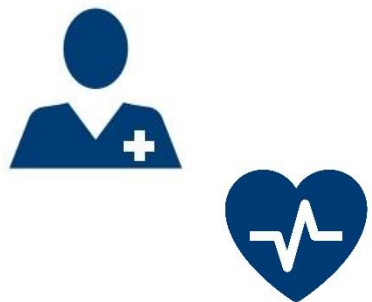
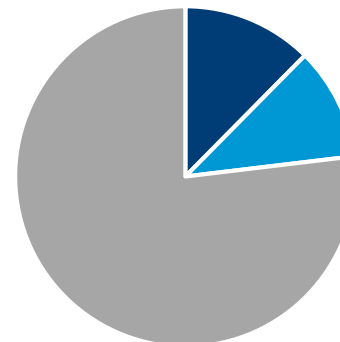
**nichtärztliche Therapie und Heilkunde**  
15,3 %



**Gesundheits- und Krankenpflege**  
21,2 %



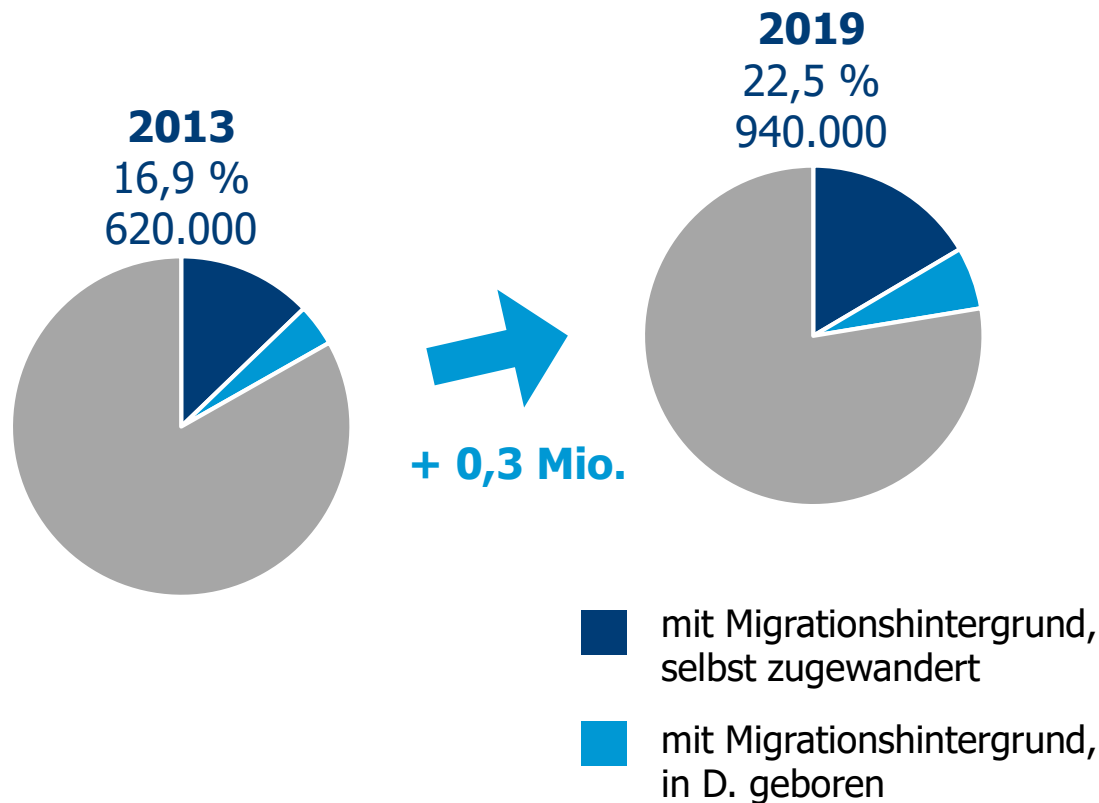
**Arzt- und Praxishilfe**  
23,0 %



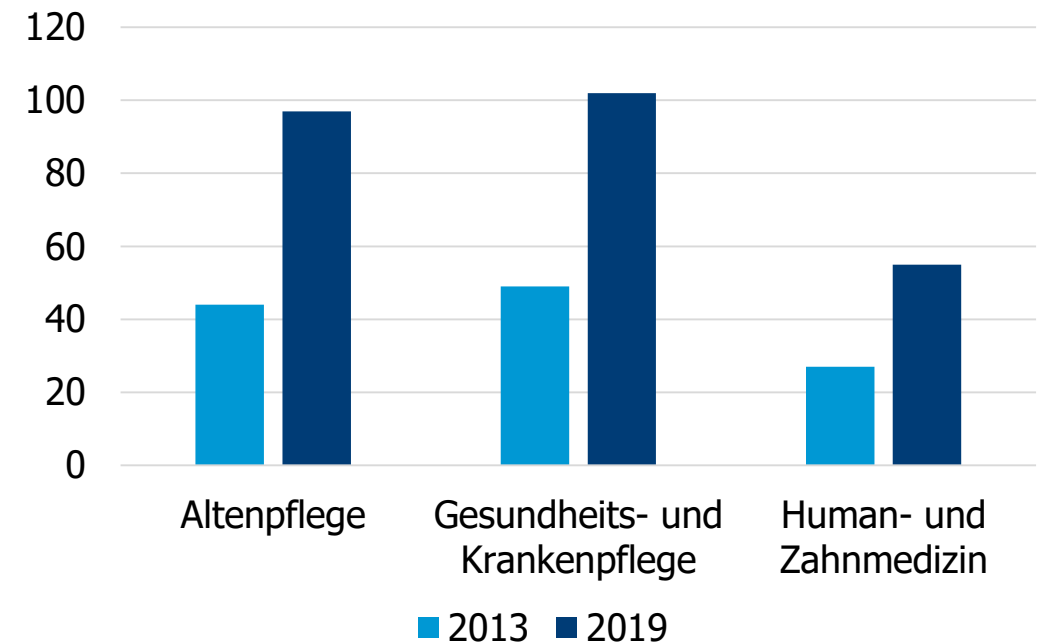
- mit Migrationshintergrund, selbst zugewandert
- mit Migrationshintergrund, in D. geboren

Die Zahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in den Gesundheits- und Pflegeberufen nahm in den letzten Jahren stark zu.

### Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in den Gesundheits- und Pflegeberufen



### Selbst zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer in Medizin und Pflege 2013–2019 (in 1.000)

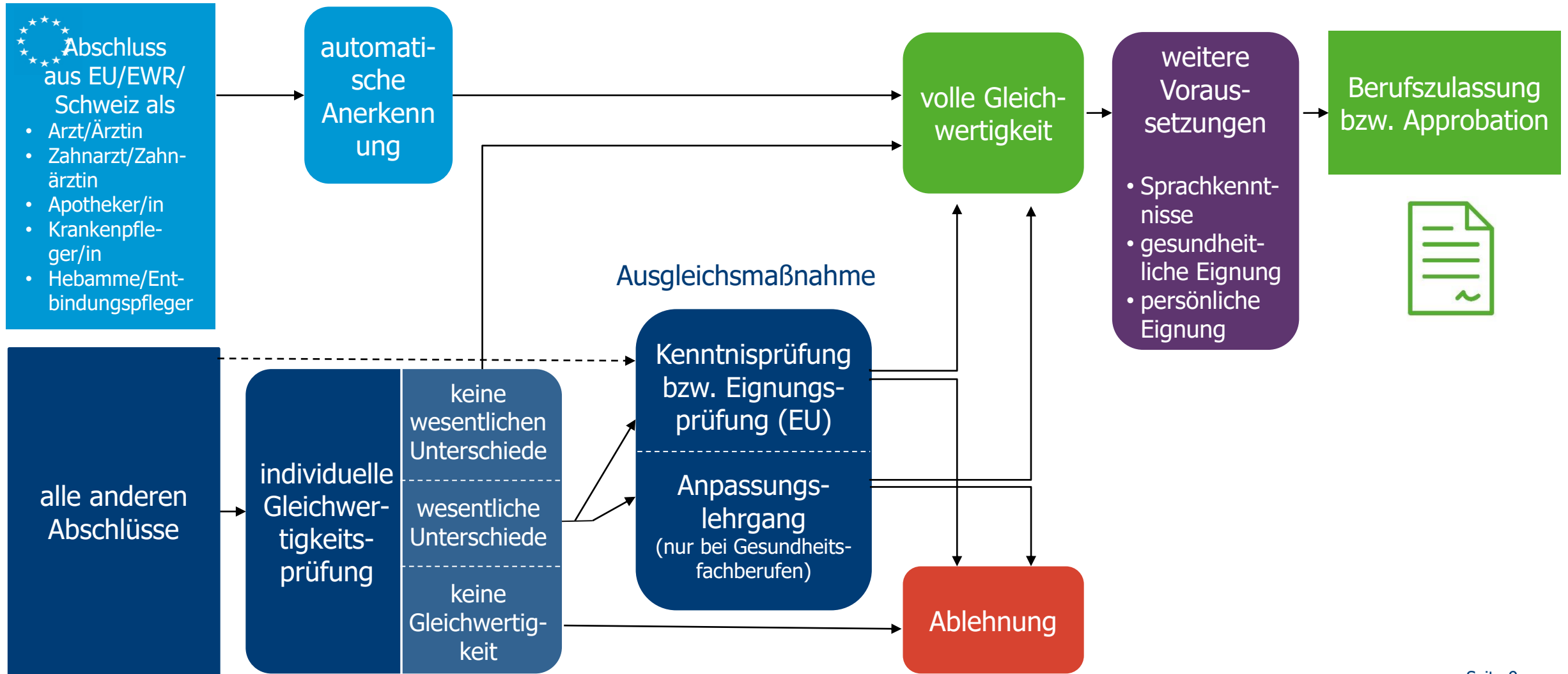


# Agenda

1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege
- 2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung**
3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration

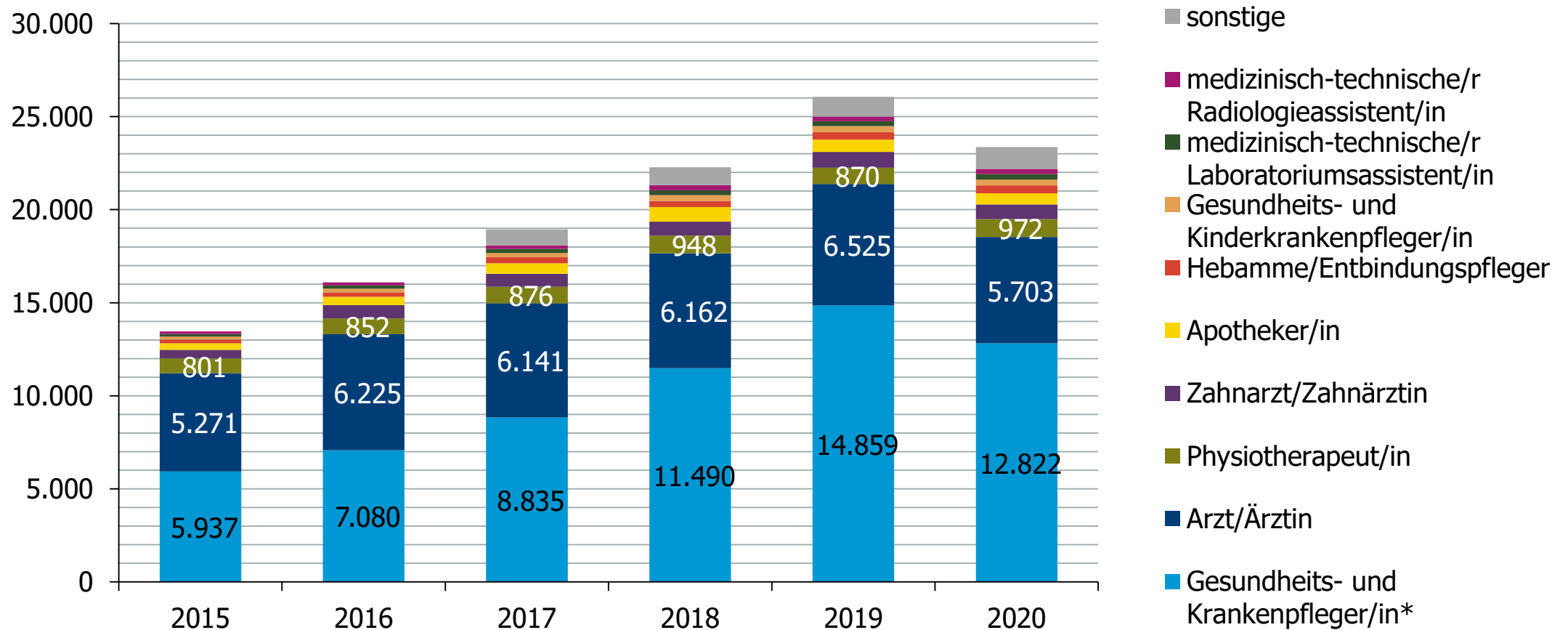


# Gesundheitsfachkräfte mit ausländischem Abschluss müssen ihre Qualifikation anerkennen lassen und u. a. Sprachkenntnisse nachweisen.



Immer mehr Menschen stellen einen Antrag auf Anerkennung ihrer Qualifikation – besonders als Gesundheits- und Krankenpfleger/in. 2020 gingen die Zahlen etwas zurück.

### Anträge auf Anerkennung in einem medizinischen Gesundheitsberuf 2015–2020



\*2020 inkl. Pflegefachmann/frau.  
Quelle: BIBB-Anerkennungsmonitoring

## Die Anerkennungsverfahren dauern oft lange und werden als intransparent und zu aufwendig kritisiert.



- Die Gleichwertigkeitsprüfung ist Sache der Bundesländer.
- Die Verfahren werden von den Ländern unterschiedlich gehandhabt (bspw. zuständige Stelle, Kosten, geforderte Unterlagen).
- Auch die Ergebnisse der Prüfung können sich unterscheiden.
- Teilweise werden detaillierte Unterlagen über die Ausbildung gefordert, die schwer zu beschaffen sind; erforderliche Übersetzungen sind teuer.
- Zu wenig Personal in den Anerkennungsstellen führt zu langen Wartezeiten.
- Keine Auskunft zu laufenden Verfahren.
- Oft begrenztes, wenig nutzerfreundliches Informationsangebot der zuständigen Stellen.



## Auch die Suche nach einer passenden Ausgleichsmaßnahme kann eine Herausforderung sein.

- Der Anpassungslehrgang muss individuell auf die festgestellten Defizite zugeschnitten sein.
- Nicht überall gibt es genügend bzw. passende Kurse und Sprachkurse, v.a. im ländlichen Raum.
- Für Praxisphasen muss ein passender Einsatzort mit Betreuung gefunden werden.
- Häufig werden fachliche und (fach-)sprachliche Qualifizierung nicht miteinander verbunden.
- Die Prüfungskapazitäten für die Kenntnisprüfung reichen z.T. nicht aus, sodass Antragstellende lange auf einen Termin warten müssen.
- Die fachlichen und (fach-)sprachlichen Anforderungen der Kenntnisprüfung sind hoch, daher empfiehlt sich ein Vorbereitungskurs. Diese sind ebenfalls nicht überall in ausreichender Zahl vorhanden.

# Empfehlungen des SVR zur Verbesserung der Anerkennungsverfahren

- 1** Bündelung von Kompetenzen in einer Anerkennungsstelle pro Land; stärkere Vereinheitlichung der Entscheidungspraxis; ggf. arbeitsteilige Organisation auf Bundesebene
- 2** angemessene personelle Ausstattung der Anerkennungsbehörden und Nutzung digitaler Möglichkeiten zur Beschleunigung der Verfahren
- 3** bessere Zusammenarbeit aller am Zuwanderungsprozess beteiligten Stellen (Konsulate, Ausländerbehörden, Anerkennungsbehörden, BA)
- 4** mehr Angebote für Sprachkurse und Ausgleichsmaßnahmen im ländlichen Raum, auch digital; Kooperation zwischen benachbarten Ländern
- 5** modulare Anpassungslehrgänge, die individuell zusammengestellt werden können; Verbindung von fachlicher und (fach-)sprachlicher Qualifizierung

# Agenda

1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege
2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung
- 3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration**

Die Migration verlangt zuwandernden Fachkräften viel ab: Das Ankommen im neuen Arbeitsumfeld gestaltet sich oft als schwierig.

### **hoher sprachlicher Anspruch**

- unterschiedliche sprachliche Register (Fach-, Alltags- und Umgangssprache, ggf. Dialekte)
- mündliche vs. schriftliche Kommunikation, Dokumentation

### **Sozialisation und informelles Wissen**

- Abläufe, Zuständigkeiten, Umgangsformen, Kommunikationsregeln müssen neu gelernt werden
- Orientierung im deutschen Gesundheits- und Pflegesystem

### **abweichende Berufsbilder und Rollenverständnis**

- Pflegekräfte im Ausland sind meist akademisch qualifiziert
- andere Arbeitsabläufe, andere Aufgabenverteilung zwischen den Professionen

### **Schwierigkeiten im Team**

- Vorbehalte, ggs. Enttäuschung, Zweifel an der Kompetenz
- Diskriminierung und Ausgrenzungserfahrungen

Unternehmen sollten ein Konzept entwickeln, um das Ankommen und die Einarbeitung neu angeworbener Fachkräfte zu unterstützen.

- Umfassendes **Integrationskonzept:**



- ✓ Vorbereitung vor der Einreise (u.a. Aufklärung, Spracherwerb)
- ✓ Anreise und erste Tage, Umzug
- ✓ klare Ansprechpersonen: Integrationsmanager/innen, Patenschaften, Mentoring
- ✓ Organisation des Anerkennungsprozesses
- ✓ Einarbeitung
- ✓ Kompetenzaufbau und Sprachförderung
- ✓ Teambildung und Umgang mit Konflikten
- ✓ soziale Integration

- Vorbereitung der Zuwandernden und der bestehenden Belegschaft



**Ziel:** Zugewanderte sollen nicht nur ihre beruflichen Aufgaben als Fachkraft erfüllen können, sondern als Person anerkannt werden und sich im Unternehmen und am neuen Wohnort wohlfühlen.

- Beispiel: *Werkzeugkoffer Willkommen & Integration* des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)



# Empfehlungen des SVR zur Förderung der betrieblichen und außerbetrieblichen Integration von zuwandernden Fachkräften

- 1** Integrationskonzept entwickeln, Integrationsmanagement etablieren
- 2** bei Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierung unterstützen, Sprachförderung über das Niveau B2 hinaus
- 3** bestehende Belegschaft vorbereiten und eine betriebliche Willkommenskultur fördern
- 4** Einarbeitung planen, ausreichend Zeit und Ressourcen vorsehen
- 5** Unterstützung beim Ankommen: Wohnungssuche unterstützen, über Wohnort, Infrastruktur und Freizeitangebote informieren, soziales Umfeld und Familie mitdenken

Die Anwerbung von Auszubildenden statt Fachkräften vermeidet einige Herausforderungen, die mit der internationalen Mobilität von Gesundheitsfachkräften verbunden sind.

Die Anwerbung von ausgebildeten Fachkräften geht mit Herausforderungen einher:

- lange Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierungen
- oft abweichendes Berufsbild, Rollenverständnis → umfangreiche Einarbeitung und „Umlernen“ nötig
- negative Auswirkungen auf die Herkunftsländer möglich (Brain drain)



### **SVR empfiehlt: Zuwanderung in die Ausbildung stärken**

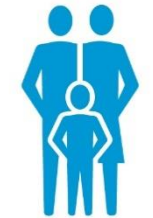
- Ausbildung und berufliche Sozialisation in Deutschland → keine Anerkennung oder Anpassung nötig
- Kontakt zu Mitschülerinnen und Mitschülern erleichtert Deutschlernen und soziale Integration
- kein Brain drain aus den Herkunftsländern

**Wichtig: Ausreichende Sprachkenntnisse und umfassende Information im Voraus**

Neben der Rekrutierung im Ausland sollten auch Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland für eine Ausbildung im Gesundheits-/Pflegebereich gewonnen werden.

### **Mögliche Zielgruppen:**

- Schulabgängerinnen und Schulabgänger (mit und ohne Migrationsgeschichte)
- Angehörige im Familiennachzug
  - trotz Erwerbswunsch und z.T. Berufserfahrung häufig nicht erwerbstätig
  - werden schlecht von Arbeitsmarktinstrumenten erreicht → gezielt ansprechen
- (anerkannte) Flüchtlinge
  - Zahlen in Ausbildung und Arbeit steigen
  - Förderprogramme zielen häufig auf die Ausbildung zum Pflegehelfer/in bzw. zur Pflegeassistentin → Weiterqualifikation zur Fachkraft fördern
- Zugewanderte, die bisher als Pflegehelfer/in bzw. Pflegeassistent/in arbeiten



Hohe Abbruchquoten in der Pflegeausbildung (ca. 30%)  
wichtige Stellschrauben: Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, Anerkennung



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**