



Handreichung

Anwerbung von Pflegekräften aus dem
Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt

Einleitung

Einrichtungen und Dienste der Pflege haben stetig wachsende Probleme, freie Arbeitsstellen mit geeigneten Bewerber/-innen zu besetzen. Wie dramatisch die Entwicklung ist, wird deutlich, wenn man sich klar macht, dass im Mai 2014 die Bundesagentur für Arbeit noch 22 Prozent mehr offene Stellen als arbeitslos gemeldete Bewerber/-innen registrierte. Im Dezember 2017 kamen auf 100 gemeldete offene Stellen rechnerisch nur noch 29 arbeitslose Pflegekräfte. In absoluten Zahlen ausgedrückt, kamen damit (ohne Berücksichtigung der Stellen der Zeitarbeit) auf 10.800 offene Stellen 3.100 arbeitslose Pflegekräfte. Die Bundesagentur für Arbeit gibt an, dass ein Pflegeanbieter durchschnittlich aktuell 178 Tage benötigt, um eine offene Stelle mit einer Fachkraft besetzen zu können.

Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen, insbesondere wenn wie angekündigt weitere 13.000 Fachkräfte in stationären Pflegeeinrichtungen zusätzlich eingestellt werden sollen und die aktuell 17.000 unbesetzten Fachkraftstellen auf 30.000 freie Stellen steigen. Ursächlich ist der demografische Wandel mit einer stetig wachsenden Gruppe älter werdender Menschen, von denen mehr pflegerische Unterstützung erwartet wird und ein abnehmender Anteil der Erwerbsbevölkerung in Deutschland.

Vor diesem Hintergrund kommt der „Konzertierten Aktion Pflege“ dem Ziel der neuen Bundesregierung, dem Fachkräftemangel in Deutschland mit einer Fachkräftestrategie begegnen zu wollen, eine besondere Bedeutung zu. Die Regierung beabsichtigt, aufbauend auf der bestehenden „Partnerschaft für Fachkräfte“, die inländischen, die innereuropäischen und die internationalen Potenziale nutzbar machen. Im Inland sollen vor allem geringqualifizierte Beschäftigte qualifiziert und bessere Rahmenbedingungen für ältere Beschäftigte geschaffen werden. Im europäischen Kontext sollen Ausbildungsinitiativen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit einen Beitrag dazu leisten. Ferner soll durch ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Arbeit für qualifizierte internationale Fachkräfte attraktiver werden und ihr Zuzug nach Deutschland geordnet und

gesteuert werden. In diesem Zusammenhang soll auch die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen weiter gefördert werden sowie die Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zum Anerkennungsgesetz weiterentwickelt und der Anerkennungszuspruch ausgebaut werden.

Auf Grund dessen, interessieren sich Paritätische Mitgliedsorganisationen für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland, da neben der Ausbildung und Nachqualifizierung von Beschäftigten, die Anwerbung in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit eine zusätzliche Möglichkeit zur Fachkräftegewinnung bietet. Hier interessieren sich viele motivierte und gut qualifizierte Pflegekräfte dafür, eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen.

Zielgruppe Pflegekräfte aus dem Ausland

Pflegekräfte, die im Ausland ihren Abschluss gemacht haben, verfügen in der Regel über einen akademischen Bachelor-Abschluss. Das Berufsbild des/der examinierten Altenpflegers/Altenpflegerin existiert im internationalen Ausbildungssystem nicht. Die Berufsanerkennung in Deutschland erfolgt als Gesundheits- und Krankenpfleger/-in. Hierzu ist ein Anerkennungsverfahren in der Gesundheits- und Krankenpflege wie auch bei einer Tätigkeit in der Altenpflege möglich.

Für eine Anwerbung kommen sowohl Personen aus EU-Mitgliedsstaaten wie auch aus Staaten außerhalb der EU in Frage. Eine dritte Gruppe sind Menschen mit Mi-grationshintergrund, die bereits in Deutschland leben, entweder mit geklärtem Aufenthaltsstatus, wie z. B. anerkannte Asylbewerber oder beispielsweise als Arbeitsmigranten oder deren Kinder. Diese Handreichung fokussiert sich im Weiteren auf die ersten beiden Gruppen.

Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Abschluss benötigen zur Aufnahme und Ausübung ihres Berufs in Deutschland eine Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation (§ 3 Absatz 5 BQFG). Diese Anerkennung kann vor der Einreise bzw. Aufnahme der Beschäftigung in Deutschland bei der zuständigen Arbeitsagentur beantragt werden.¹ Es ist auch möglich, Bewerber/-innen zunächst als Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-innen zu beschäftigen und in der Übergangszeit die deutsche Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger/-in zu beantragen. Um die Berufsanerkennung zu erhalten, können für die Bewerber/-innen sprachliche und fachliche Anpassungsqualifizierungen nötig sein. Für das Anerkennungsverfahren zum Gesundheits- und Krankenpfleger/-in werden in der Regel Deutschkenntnisse auf B2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens verlangt. Aufgrund des Mangels an Pflegekräften in Deutschland können Bundesländer allerdings auch Deutschkenntnisse auf B1-Niveau akzeptieren.

Außereuropäische Pflegekräfte erhalten außerhalb von Vermittlungsabsprachen zwischen der Bundesregierung und dem jeweiligen Land keinen Zugang

zum deutschen Arbeitsmarkt. Deshalb sollten entsprechend der Empfehlung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)² für eine Tätigkeit ausschließlich Bewerber/-innen nach Abschluss einer entsprechenden mindestens dreijährigen Ausbildung oder eines Studiums (mindestens Bachelor) angeworben werden. Die Anwerbung von nicht qualifizierten Menschen zum Zwecke ihrer Ausbildung und anschließenden Beschäftigung ist möglich und wird in der Praxis auch umgesetzt, bedarf allerdings weiterer zusätzlicher Anstrengungen, sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld.

Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen aus EU-Staaten

Bürger/-innen eines EU-Mitgliedstaats (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, noch Großbritannien, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, Slowakische Republik, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern) dürfen im Zuge der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung aufnehmen, ohne dafür eine Arbeitsgenehmigung einzuholen. Sie sind inländischen Arbeitnehmer/-innen rechtlich gleichgestellt. Diese Rechte gelten auch für Staatsangehörige aus Island, Norwegen, Schweiz und Liechtenstein.

Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen aus Nicht-EUStaaten

Pflegefachkräfte aus ausgewählten Nicht-EU-Staaten können auf der Basis bilateraler Vermittlungsabsprachen der Bundesregierung angeworben werden. Die Bundesagentur für Arbeit arbeitet dazu, wie bei der Rekrutierung europäischer Kandidat/-innen, eng mit den zuständigen Arbeitsverwaltungen in den jeweiligen Ländern zusammen. Dabei gilt es insbesondere zu beachten, dass die Anwerbung und Arbeitsvermittlung in bzw. aus 57 Ländern, darunter viele afrikanische, arabische, süd- und mittelamerikanische Staaten, für eine Beschäftigung in

Gesundheits- und Pflegeberufen in Deutschland nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden darf (Anlage zu § 38 BeschV).³

Seit einigen Jahren bemüht sich die Bundesregierung mit ausgewählten Ländern im Rahmen bilateraler Absprachen um die Gewinnung von Fachkräften aus diesen Ländern. Dies wird als sogenanntes „Triple Win“ Projekt bezeichnet. Einrichtungen der Altenpflege der Spitzenverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege waren so bereits 2013 Partner eines solchen Projektes mit Vietnam. Dazu entwickelte auf staatlicher Seite das Bundesministerium für Wirtschaft (BMWi) ⁴gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) das Konzept, durch das vietnamesische Krankenpfleger/-innen eine verkürzte Ausbildung zur Pflegefachkraft in der stationären Altenpflege in Deutschland absolvieren konnten.

Die „Triple Win“ Strategie basiert auf einer einfachen Logik: Menschen aus Ländern des Globalen Südens migrieren nach Deutschland und tragen in Deutschland dazu bei, Lücken in Mangelberufen im Gesundheitswesen zu schließen. Gleichzeitig wird durch die Migration der Arbeitsmarkt im Heimatland entlastet werden, da dort mehr qualifizierte Fachkräfte als Stellen vorhanden sind. Die migrierenden Fachkräfte profitieren während ihres Aufenthalts in Deutschland von den höheren Löhnen, mit denen sie ihre Familien und Angehörigen im Heimatland unterstützen. Außerdem schließen sie internationale Kontakte und engagieren sich für Projekte in ihrer Heimat. Schlussendlich findet bei der Rückreise ins Heimatland durch die Arbeitserfahrung in Deutschland ein Wissenstransfer statt, durch den entwicklungspolitische Impulse gesetzt werden.

Im Rahmen der „Triple Win“ Projekte gestaltet die Partnerverwaltung im Ausland das Bewerbungsverfahren vor Ort und prüft die Bewerbungen nach formalen Kriterien. Die ZAV stellt die persönliche, fachliche und sprachliche Qualifikation des Bewerbers durch persönliche Auswahlgespräche fest. Ein Sprachtest ist Teil des Auswahlverfahrens. Die GIZ bietet insbesondere die sprachliche Qualifizierung der Pflegekräfte (Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens mit Fachsprache für

Pflege), die fachliche Vorbereitung auf den Arbeits-einsatz in Deutschland sowie die Integrationsbegleitung und Unterstützung bei der Anerkennung nach der Ankunft in Deutschland an. Bis zur Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses, den sie im ersten Jahr ihrer Tätigkeit erwerben sollen, arbeiten die Pflegekräfte als Pflegehelfer/-in. Die Fachkräfte können in Krankenhäusern, ambulanten Pflegediensten oder Altenpflegeeinrichtungen beschäftigt sein, müssen das Anerkennungsverfahren jedoch in jedem Fall in der Gesundheits- und Krankenpflege durchlaufen. Für Arbeitgeber kostet die Teilnahme 3.700 Euro pro Fachkraft (incl. Umsatzsteuer). Dieser Betrag vergütet die Leistungen der GIZ (Unterstützung für sprachliche und fachliche Vorbereitung, Integrationsbegleitung, Unterstützung bei der Anerkennung in Deutschland). Weitere Informationen findet man unter www.triple-win-pflegekraefte.de

Dieses Konzept wird bis heute fortgesetzt. Aktuell führt die ZAV gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)⁵ diese Pilotprojekte unter dem Namen „Triple Win“ zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte mit den Arbeitsverwaltungen der derzeitigen Partnerländer Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien durch.

Ein weiteres Pilotprojekt zur Gewinnung chinesischer Pflegekräfte wird ebenfalls durch die ZAV umgesetzt. Kooperationspartner sind die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber (BDA) sowie der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP). Während des auf drei Jahre angelegten Projekts sollen 150 Pflegekräfte aus China an Arbeitgeber in Deutschland vermittelt werden. Die teilnehmenden Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die ZAV zu Auswahlgesprächen nach China zu begleiten, um sich vor

Ort direkt ein Bild von den Bewerber/-innen machen zu können. Diese Personen durchlaufen eine sprachliche und kulturelle achtmonatige Vorbereitungsphase, an deren Ende sie Deutschkenntnisse auf B1-Niveau vorweisen.

In Deutschland arbeiten sie zunächst als Pflegehilfskräfte. Durch weitere berufsbegleitende Integrationsmaßnahmen sollen sie innerhalb von drei bis

sechs Monaten das Sprachniveau B2 erreichen und ihre Berufsankennung als Pflegekraft erhalten. Für Arbeitgeber kostet die Teilnahme ca. 3.900 € pro Pflegekraft. Dieser Betrag enthält den Sprachkurs und das interkulturelle Vorbereitungstraining sowie Übersetzungs- und andere administrative Kosten.

Neben diesen öffentlich begleiteten Verfahren, die sich im Wesentlichen auf den stationären Bereich fokussieren, sind zahlreiche private, oft gewerblich orientierte Angebote, vorhanden. Aber auch Wohlfahrtsverbände wie der Deutsche Caritas Verband engagieren sich in Bosnien-Herzegowina oder der ASB in Rumänien.

Fachliche Voraussetzungen und Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses

Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss benötigen zur Aufnahme und Ausübung ihres Berufs in Deutschland eine Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation (§ 3 Absatz 5 BQFG). Die Antragstellung erfolgt bei der dafür zuständigen Stelle der Bundesagentur für Arbeit des Bundeslandes gem. Anlage zu § 32 BeschV, in dem die Beschäftigung erfolgen soll. Die dort erteilte deutsche Anerkennung gilt für das gesamte Bundesgebiet. Durch das ab dem 1. April 2012 geltende Anerkennungsgesetz ist für die Anerkennung nicht mehr die Staatsangehörigkeit des Bewerbers oder der Bewerberin ausschlaggebend. Entscheidend ist, wo der Abschluss erworben wurde (EU/EWR/Schweiz oder Drittstaat).

Für EU/EWR-Abschlüsse aus den Staaten, die bis 2004 der EU beigetreten sind und aus der Schweiz, Norwegen, Liechtenstein sowie Island kommen, erfolgt bei Krankenpfleger/-innen und Hebammen eine automatische Anerkennung nach der EU-Berufsankennungsrichtlinie ohne Einzelfallprüfung.

Stammt der Abschluss aus einem der Staaten, die 2004 oder später der EU beigetreten sind (Estland, Litauen, Lettland, Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Zypern, Malta, Bulgarien, Rumänien, Kroatien) und der Beginn der Ausbildung lag vor dem EU-Beitritt, erfolgt eine Einzelfallprüfung in Deutschland.

Abschlüsse aus Drittstaaten unterliegen stets einer Einzelfallprüfung. Dabei wird geprüft, ob der ausländische gegenüber dem deutschen Abschluss wesentliche Unterschiede aufweist. Ist dies der Fall, werden vorhandene Berufserfahrungen einbezogen. Es ist möglich, zwischen einem sogenannten Anpassungslehrgang und einer Kenntnisprüfung dem Drittstaat und der deutschen Referenzausbildung auszugleichen. Es besteht ein Recht auf ein Anerkennungsverfahren. Seit dem 1. April 2012 können Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen die Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses bereits aus dem Ausland heraus beantragen. Jedoch muss zu diesem Zeitpunkt bereits feststehen, wo die Anstellung vereinbart wurde, damit die zutreffende Anerkennungsbehörde (Bundesland) angesprochen werden kann.⁶

Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnisrecht: Herkunftsland beachten

Volle Personenfreizügigkeit genießen EU-Bürger/-innen und Bürger/-innen aus der Schweiz, Norwegen, Liechtenstein und Island. Sie benötigen für eine Beschäftigung keine Arbeitserlaubnis-EU und melden sich lediglich bei der örtlichen Meldebehörde an. Der Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU ist bei dem für den zukünftigen Beschäftigungsbetrieb zuständigen Arbeitserlaubnisamt der ZAV zu stellen.⁷

Pflegekräfte aus einem Drittstaat haben seit Inkrafttreten der Beschäftigungsverordnung (BeschV) zum 1. Juli 2013 leichteren Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Voraussetzung ist eine mindestens zweijährige Berufsausbildung, die dem deutschen Berufsabschluss gleichwertig ist, der Beruf zu den Mangelberufen in Deutschland zählt und die Beschäftigungsbedingungen denen inländischer Krankenpflegekräfte entsprechen. Die Blaue Karte EU / Blue Card EU findet für Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen keine Anwendung, weil selbst beim Vorliegen eines ausländischen Hochschulabschlusses keine Gleichwertigkeit zum deutschen, nicht-akademischen Abschluss besteht.

Anwerbung im Herkunftsland

Es gibt bislang wenige valide Erfahrungen mit der Anwerbung von Personal in der Pflege aus dem Ausland. Bislang vorliegende Erfahrungsberichte bieten nur Schlaglichter mit wenig Hoffnung auf nachhaltige Perspektiven. So scheiterten 2012 bereits nach einem halben Jahr die Bemühungen des DCV in Hannover bei der Integration junger ausgebildeter Pflegefachkräfte aus Spanien am Sprachniveau der Pflegekräfte. Ebenso wenig konnte der DCV 2014 junge arbeitslose Spanier/-innen in der Pflege in ihren Einrichtungen in Münster ausbilden und integrieren, da sie zumeist ihre Ausbildung aufgrund von Heimweh abbrachen. In dem BAGFW Projekt in den Jahren 2013 bis 2016 konnten rd. 100 Pflegekräfte aus Vietnam nach Deutschland in eine Ausbildung bzw. Qualifizierung vermittelt werden. Auch von diesen Kräften wird berichtet, dass einige nicht mehr bei ihren ursprünglichen Arbeitgebern tätig sind, sie in die Heimat zurückzogen, in besser bezahlte Jobs an Krankenhäusern wechselten oder geheiratet haben und ihren Beruf aufgaben.

Die Studie Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung und der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2015⁸ kommt zu dem Ergebnis, dass alle 600 befragten Personalverantwortlichen aus Pflegeeinrichtungen der Auffassung sind, dass die Rekrutierung von Fachkräften, insbesondere außerhalb der EU, aufwendig sei, was auf rechtliche und bürokratische Hürden sowie mangelnde Sprachkenntnis der Fachkräfte zurückzuführen sei. Deshalb sei die Personalgewinnung im Ausland derzeit nur mit externer Hilfe möglich, die zumeist dann durch die staatliche Auslandsvermittlung in Anspruch genommen wird. Zugleich gibt es parallel zur staatlichen Unterstützung Versuche, durch Kooperationen von größeren Einrichtungsträgern Synergien zu erzielen, um, auch ohne externe Hilfe, Fachkräfte aus dem Ausland zu generieren. Diese Aufgabe wird dann von koordinierenden Dachverbänden oder Zusammenschlüssen zusammengeführt. Wobei in diesen Fällen dann bislang die Anerkennungsverfahren in den Bundesländern unterschiedlich ablaufen, was wiederum bei Trägern, die in mehreren Bundesländern tätig sind, auf Ablehnung stößt. Zugleich wer-

den diese Zusammenschlüsse als externe Unterstützungsstruktur als sinnvoll und notwendig erachtet, die für ihre Aufgaben mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet sein müssen.

Mitarbeiter/-innen willkommen heißen

Deutsche Arbeitgeber konkurrieren nicht nur national, sondern stehen, gerade wenn es um die Anwerbung von Mitarbeitenden aus dem Ausland geht, in einem weltweiten Wettbewerb. So ist z. B. zu berücksichtigen, dass in vielen osteuropäischen Staaten Englisch als Fremdsprache an Schulen gelernt wird oder in anderen Staaten wiederum Deutsch an Schulen gelernt wird oder die deutsche Sprache in der Bevölkerung verankert ist. Ein weiterer Faktor ist die Vergütung, die in Großbritannien, Frankreich oder Skandinavien deutlich über dem deutschen Niveau liegt. Was auch dazu führt, dass z. B. deutsche Fachkräfte nach Skandinavien, in die USA oder Canada auswandern.

Die Anwerbung von Menschen aus ihren Heimatländern zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit in Deutschland stellt besondere Anforderungen an unsere Gesellschaft, bezogen auf die Lebensperspektive und den Lebenskontext eines jeden Menschen. Die Fehler der Anwerbephase in den sechziger Jahren, in denen die Angeworbenen ausschließlich unter der Perspektive ihrer Beschäftigungsfähigkeit und als Arbeitskräfte gesehen wurden, sollten sich auf keinen Fall wiederholen. In den Blick genommen werden muss die antizipierende Perspektive auf die Gestaltungsmöglichkeit eines Lebens im Wohlbefinden und deren Gestaltungsfreiheit. Es bedarf einer Willkommenskultur in den Betrieben, in denen die Menschen die Arbeit aufnehmen und in den Nachbarschaften, in denen sie wohnen. Diese Anforderung gilt für die soziale Gemeinschaft in gleichem Maße wie für die Gesetzgebung. Dies bestätigen auch aktuelle Untersuchungen eines Forscherteams der Universität Frankfurt/Main im Projekt „Betriebliche Integration auf globalisierten Arbeitsmärkten“.⁹

Deshalb ist bei der Anwerbung von ausländischen Pflegefachkräften oder von Personen aus dem Ausland, die hier eine Ausbildung in der Pflege absolvieren sollen, auf der Grundlage der Positionierung des Paritätischen zur Anwerbung ausländischer Pflegekräfte vom 11. Dezember 2015 ¹⁰ darauf zu achten, dass

1. der WHO-Kodex mit dem Ziel der Vermeidung negativer Wirkungen auf den Menschen, das Herkunfts- und das Zielland beachtet wird,
2. die sprachliche und kulturelle Vorbereitung der anzuwerbenden Menschen bereits in ihren Herkunftsländern erfolgt,
3. die Ausbildung, das Berufsbild und die berufliche Identifikation im Herkunftsland im Vergleich zu Deutschland berücksichtigt wird, um den negativen Folgen falscher Erwartungen begegnen zu können,
4. ein Tarifvertrag oder eine AVR angewendet wird,
5. die Bedingungen am Arbeitsplatz integrativ gestaltet werden,
6. die Rückkehr ins Herkunftsland bzw. der Verbleib in Deutschland, einschließlich der Möglichkeit des familiären Nachzugs, möglich ist,
7. die soziale Begleitung und Eingewöhnung in Deutschland erfolgt.

Endnoten

- 1 § 32 Beschäftigungsverordnung definiert in der Anlage bundeslandbezogen die Arbeitsagenturen, die u. a. über die Anerkennung einer im Ausland erworbenen Ausbildung entscheiden
https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/anlage.html
- 2 Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
Villemombler Straße 76, 53123 Bonn
Tel: +49 228 713-1313
Fax: +49 228 713-1111
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/index.htm>
make-it-in-germany@arbeitsagentur.de
- 3 In der Anlage zu § 38 Beschäftigungsverordnung sind aktuell 57 Länder gelistet, in den ausschließlich die Bundesagentur für Arbeit für eine Arbeitsvermittlung tätig werden darf.
https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/anlage_1.html
- 4 Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Handlungsempfehlungen für die Fachkräftegewinnung in der Altenpflege Auszug aus der Studie „Begleitung des Pilotprojekts Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“ kostenloses download unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/pilotprojekt-fachkraeftegewinnung.html>
- 5 Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn
Tel: +49 228 44 60-0
Fax: +49 228 4460-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
Tel: +49 6196 79-0
Fax: +49 6196 79-11 15
Mail: info@giz.de

Beitrag zum Projekt Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften unter <https://www.giz.de/de/weltweit/18715.html>
- 6 Der Anerkennungs-Finder unter www.anererkennung-in-deutschland.de gibt hier eine gute Orientierungshilfe.
- 7 Erreichbar unter der zentralen Rufnummer 0228 713-2000 sowie weitere Informationen sind unter www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktzulassung zu finden.
- 8 Download unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/internationale-fachkraefterekrutierung-in-der-deutschen-pflegebranche-1/>
- 9 Projektinformationen unter <https://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2014-789-4>
- 10 Positionierung des Paritätischen Gesamtverbandes zur Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte download unter:
[http://infothek.paritaet.org/archive/a_fachinfos.nsf/0/3d629e4d61ea4d73c1257f1c00483a5c/\\$FILE/2015_12_15_Positionierung_Anwerbung_auslaendischer_Fachkraefte.pdf](http://infothek.paritaet.org/archive/a_fachinfos.nsf/0/3d629e4d61ea4d73c1257f1c00483a5c/$FILE/2015_12_15_Positionierung_Anwerbung_auslaendischer_Fachkraefte.pdf)

Positionierung der BAGFW zur Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege unter <http://www.bagfw.de/suche/detailansicht-tt-news/article/positionspapier-altenpflege-in-deutschland/>

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Telefon 030 24636-0
Telefax 030 24636-110
E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Dr. Ulrich Schneider

Gestaltung:

Christine Maier, Der Paritätische Gesamtverband

Titelbild:

© Spotmatik Ltd – shutterstock

August 2018