

# **Vor- und Nachteile der beruflichen Anerkennung und Ausbildung bei der Fachkräftegewinnung in der Krankenpflege**

**Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft  
und Energie**

**Projekt-Nr. 22/14**

## **Kurzdarstellung**

an das  
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)  
Referat I C 4  
Herrn G. Richter  
53107 Bonn

### **Autoren:**

Dr. Hendrik Biebeler  
Markus Körbel  
Sarah Pierenkemper

**Kontaktdaten Ansprechpartner:**

Dirk Werner  
Telefon: 0221 4981-712  
Fax: 0221 4981-99712  
E-Mail: [werner@iwkoeln.de](mailto:werner@iwkoeln.de)

Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
Postfach 10 19 42  
50459 Köln

## 1 Ausgangslage und Hintergrund der Studie

Bereits heute zeigen sich Fachkräfteengpässe in der Pflegewirtschaft. Derzeit verzeichnet die Bundesagentur für Arbeit rund 8.000 offene Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege (Stand Dezember 2014).<sup>1</sup> Dabei werden längst nicht alle offenen Stellen gemeldet, so dass der tatsächliche Bedarf sogar noch höher liegen dürfte. Den offenen Stellen standen Ende 2014 nur 4.208 Arbeitslose mit einem Zielberuf in der Gesundheits- und Krankenpflege gegenüber.<sup>2</sup> Diese Fachkräfteengpässe werden in den kommenden Jahren und Jahrzehnten durch den demografischen Wandel voraussichtlich noch deutlich zunehmen. Denn zum einen handelt es sich bei der Gesundheits- und Krankenpflege um eine personenbezogene Dienstleistung, bei der sich Arbeitskräfte nur bedingt durch Technologie ersetzen lassen. Zum anderen stehen einer im Durchschnitt älter werdenden Bevölkerung, die mit einem steigenden Pflegebedarf einhergeht, künftig immer weniger Erwerbspersonen gegenüber. Nach Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes sinkt in Deutschland die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2030 gegenüber dem Jahr 2008 um rund 7,5 Millionen auf 42,2 Millionen, wobei gleichzeitig die Zahl der über 65-Jährigen um ein Drittel auf 22,3 Millionen Personen steigt.<sup>3</sup> Ältere Menschen sind häufiger chronisch krank und multimorbid, haben also mehrere Krankheiten gleichzeitig. Zudem nehmen psychische Krankheiten wie Demenz stark zu.<sup>4</sup> Je nach Szenario gehen Prognosen inzwischen von bis zu 500.000 fehlenden Vollzeitkräften in der Pflege bis zum Jahr 2030 aus.<sup>5</sup> Deshalb ist es essenziell, diesem drohenden Fachkräftemangel durch wirksame Maßnahmen zu begegnen.

Die Aktivierung des inländischen Potenzials wird jedoch nicht ausreichen, um den künftigen Bedarf an Pflegefachkräften zu decken. Um diesen in Deutschland mittel- und langfristige zu sichern und einem starken Pflegenotstand frühzeitig entgegenzuwirken, werden auch gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland benötigt. Da sich in vielen Ländern der Europäischen Union aufgrund ähnlicher demografischer Trends wie in Deutschland vergleichbare Engpässe ankündigen oder bereits zeigen, ist insbesondere der Markt für internationale Fachkräfte auch außerhalb Europas zeitnah zu erschließen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) prüft und erprobt derzeit mehrere Modelle der Rekrutierung von Pflegefachpersonal aus Drittstaaten. Vor dem Hintergrund der mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) verbesserten Möglichkeit zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse stellt sich insbesondere die Frage, auf welchem Wege bereits ausgebildete junge Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutiert und in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden können. Hauptziel der Anwerbung ist es, die gewonnenen Arbeitskräfte in einem angemessenen Zeit- und Kostenrahmen fachlich und sozial in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, um sie langfristig an einem ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu binden.

---

<sup>1</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2014, Sonderauswertung Arbeitsplatzsuchende, Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen nach Berufsgattungen der KIdB 2010

<sup>2</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2014, Sonderauswertung Arbeitsplatzsuchende, Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen nach Berufsgattungen der KIdB 2010

<sup>3</sup> Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.), 2011, Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern

<sup>4</sup> Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.), 2010, Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige in Bund und Ländern

<sup>5</sup> Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), 2013, Themenreport Pflege „2013“ Was ist zu erwarten – was ist zu tun?

## 2 Ziele und Vorgehensweise der Studie

Vor diesem Hintergrund hat das BMWi die vorliegende Studie in Auftrag gegeben. Ziel war es, die zentralen Eckdaten und Rahmenbedingungen sowie den Kosten- und Zeitaufwand für verschiedene Varianten zur Gewinnung von Krankenpflegefachkräften zu ermitteln, die sie für potenzielle Arbeitgeber und für Fachkräfte unterschiedlich attraktiv machen. Die Kosten werden in Amortisationszeiten umgerechnet, so dass ihre Bedeutung für Arbeitgeber und Fachkräfte valide eingeschätzt werden kann.

Letztlich ist jede Fachkräftegewinnung aber nur dann erfolgreich, wenn sich einerseits die angeworbenen Migranten in Deutschland wohl fühlen und die Arbeit ihren Vorstellungen und Qualifikationen entspricht und andererseits die Arbeitgeber mit der Qualität und Produktivität der Arbeitsleistung zufrieden sind. Nur unter diesen Voraussetzungen werden die Fachkräfte gewillt sein, länger in Deutschland zu bleiben und nicht frühzeitig in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Konkret bedeutet dies: Wer den Fokus bei der Wahl der Varianten zu stark auf Kosten- und Zeitreduktion richtet, läuft Gefahr, hohe Abbruchquoten oder eine hohe Quote frühzeitiger Rückkehrer ins Herkunftsland zu produzieren. Gescheiterte Anwerbeprojekte können zu einem negativen Image im Zielland führen. Dies wäre kontraproduktiv im Hinblick auf die nachhaltige Fachkräftesicherung in Deutschland. Deswegen werden zudem Faktoren identifiziert, mit denen sich der langfristige Erfolg der einen oder anderen Anwerbestrategie positiv beeinflussen lässt, weshalb in einem weiteren Schritt neben Kosten- und Zeitaspekten Dimensionen entwickelt werden, die für eine fachliche und soziale Integration entscheidend sind und somit zu einem langfristigen Verbleib als Krankenpflegefachkraft in Deutschland führen.

Um möglichst stark auf Erfahrungen aus Pilotprojekten zurückgreifen zu können, werden die Analysen beispielhaft für Vietnam durchgeführt. In die Analyse gehen Erfahrungen aus einigen laufenden Projekten zur beruflichen Anerkennung und zur Fachkräftesicherung ein. Hierbei sind insbesondere die Ergebnisberichte der Projekte „Triple Win“ und „Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten – Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft“ zu nennen.

Weitergehende Informationen zu Hintergründen und qualitativen Aspekten der Fachkräfterekrutierung im Ausland wurden durch Expertenbefragungen gewonnen, die einen zentralen methodischen und inhaltlichen Bestandteil der vorliegenden Studie darstellen. Die befragten Expertinnen und Experten decken hierbei das gesamte Spektrum von der Rekrutierung bis hin zu Fragen von Integration und Verstetigung von Arbeitsmigration ab. Vorab wurden zu den Themenblöcken Fragebögen entwickelt, die als Leitfäden für die Interviews dienten. Diese wurden vorwiegend telefonisch durchgeführt. Sie dauerten bis zu zwei Stunden. Vereinzelt bevorzugten Gesprächspartner/-innen die schriftliche Beantwortung der Fragenkataloge. Einige Interviews, insbesondere mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Projekte, wurden vor Ort durchgeführt.

Im Rahmen der Expertenbefragungen wurden folgende Rekrutierungswege der Fachkräftegewinnung gegenübergestellt:

- eine erneute – eventuell verkürzte – Ausbildung zur Fachkraft in der Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland (Weg 1),
- eine Teilanerkennung und ergänzende Qualifizierung in Deutschland (Weg 2) sowie
- eine Teilanerkennung mit vorheriger Zusatzqualifizierung im Herkunftsland (Weg 3).

### 3 Rechtliche Rahmenbedingungen der Anwerbung und Arbeitsmarktintegration von Krankenpflegefachkräften aus Drittstaaten

Bei der Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten sind diverse Rechtsvorschriften zu beachten. Diese beziehen sich insbesondere auf die folgenden Aspekte:

- die Einreise,
- die Aufenthaltsberechtigung und
- die Erlaubnis, an einer Ausbildung oder einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen oder einen Beruf auszuüben.

Sie sind primär im Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet, kurz: Aufenthaltsgesetz (AufenthG), und in der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern, kurz: Beschäftigungsverordnung (BeschV), geregelt. Am Beginn der Prüfung zur Erfüllung der rechtlichen Rahmenbedingungen steht ein Ausbildungs-, ein Arbeitsvertrag oder ein Vertrag über eine Qualifizierung in Deutschland. Für die (erneute) Ausbildung in Deutschland sind die rechtlichen Bestimmungen in Tabelle 1 zusammengestellt.

Tabelle 1

#### Rechtliche Bestimmungen einer Ausbildung von Angehörigen aus Drittstaaten in Deutschland

	Initialmaßnahme/Arbeitsstelle	Folgetätigkeit
Zulassung zu Ausbildung	§ 5 KrpflG: Voraussetzungen § 6 KrpflG: Verkürzung (allgemein § 8 BBiG)	ggf. spezifische rechtliche Anforderungen des angestrebten Berufs
Aufenthaltstitel	§§ 16, 17 AufenthG	§ 16, 17 AufenthG: ein Jahr für Arbeitsplatzsuche § 9 AufenthG: Niederlassungserlaubnis
Einreisevisum	§ 6 AufenthG	

Quelle: eigene Zusammenstellung

Durch das im April 2012 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) ist es für Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen attraktiver geworden, sich ihre bestehenden Berufsabschlüsse anerkennen zu lassen und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch eine Anpassungsqualifizierung zu ergänzen. Hierzu wird bei einer Gleichwertigkeitsprüfung der im Ausland erworbene Berufsabschluss mit einer deutschen Referenzqualifikation verglichen. Ferner wird auch die Berufserfahrung berücksichtigt. Tabelle 2 enthält die rechtlichen Bestimmungen für die einzelnen Schritte.

Tabelle 2

**Rechtliche Bestimmungen einer Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse von Angehörigen aus Drittstaaten**

	<b>Initialmaßnahme/Arbeitsstelle</b>	<b>Folgetätigkeit</b>
Zulassung zu Weiterbildung oder Arbeit	§ 11 AnerkennungsG Anpassungsqualifizierung	§ 6 BeschV Erlaubnis eingeschränkt auf anerkannten Beruf
Aufenthaltstitel	§ 8 BeschV für befristete praktische Tätigkeit § 18 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV für Tätigkeit als Krankenpflegehelfer/-in während Sprachkurs § 17a AufenthaltsgG 18 Monate für Anpassungsqualifizierung	§ 18 AufenthG: für vorhandenen Arbeitsplatz § 16 AufenthG Absatz 5: ein Jahr für Arbeitsplatzsuche § 9 AufenthG: Niederlassungserlaubnis
Einreisevisum	§ 6 AufenthG	

Quelle: eigene Zusammenstellung

**4 Vergleichender Überblick unterschiedlicher Anwerbestrategien unter Berücksichtigung von Zeit- und Kostenfaktoren**

Die drei beschriebenen Rekrutierungswege wurden hinsichtlich der mit ihnen verbundenen Kosten und der zeitlichen Dauer miteinander verglichen. Da für jeden dieser drei Wege unterschiedliche Realisierungsoptionen in Frage kommen bzw. der Zeitrahmen variiert, musste bei der Bestimmung von Zeit und Kosten mit Bandbreiten gearbeitet werden (Tabelle 3):

- Bei einer erneuten Ausbildung in Deutschland sind dies realistischer Weise vor allem eine reguläre dreijährige oder eine auf bis zu zwei Jahre verkürzte Ausbildung.
- Bei der Variante Anerkennung entstehen unterschiedliche Wartezeiten. Diese variieren zwischen einem und fünf Monaten. Je nach Heterogenität der Zielgruppe können zeitliche und organisatorische Probleme entstehen, wenn der jeweilige individuell sehr unterschiedliche Qualifizierungsbedarf adressiert werden soll.
- Anpassungsqualifizierungen können zwischen zwei Monaten und drei Jahre dauern. Ein realistischer Zeitumfang wird bei einem Jahr angesetzt.

Zudem ist zu beachten, dass allen Rekrutierungsvarianten eine ausführliche Spracherwerbsphase von mindestens einem Jahr vorgeschaltet sein sollte, von der der Erfolg der weiteren Qualifizierung entscheidend abhängt. Aufgrund der Bandbreiten kann keine eindeutige Reihung der drei Wege nach der jeweils benötigten Zeit vorgenommen werden. Vielmehr gibt es teilweise Überschneidungen im Zeitbedarf. Allerdings fällt die maximale Dauer bei der Anpassungsqualifizierung in Deutschland geringer aus als die minimale Dauer der (erneuten) Ausbildung in Deutschland. Die konkrete Dauer der Qualifizierungsmaßnahme ist von den individuellen Voraussetzungen der Pflegekraft abhängig. Je nach Verlauf der Qualifizierung

und der Erwerbstätigkeit in Deutschland kann die individuelle Dauer der Integration allerdings auch länger ausfallen.

Tabelle 3

**Zeit und Kosten für die drei Wege der Fachkräfterekrutierung**

	Zeit (Jahre)	Kosten (Euro)
<b>Ausbildung in Deutschland</b>		
Minimum	3,0	20.150
Maximum	4,1	26.500
<b>Anerkennung: Anpassungsqualifizierung in Deutschland</b>		
Minimum	1,3	9.150
Maximum	2,4	18.750
<b>Anerkennung: Zusatzqualifizierung im Herkunftsland</b>		
Minimum	1,3	9.750
Maximum	3,4	15.750

Quelle: eigene Zusammenstellung; Maximum: ohne Prüfungswiederholung und andere Verlängerungsgründe

Neben den Zeitunterschieden gibt es bei diesen Varianten auch eine deutliche Varianz bei den Kosten. Dies betrifft z.B. die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen, die Nettokosten der Ausbildung sowie die Entlohnung bei einer längeren Hilfstätigkeit mit ergänzender Qualifizierung, die gegenüber einer qualifizierten Fachkraft geringer ausfällt. Die Kosten für die Einreise sind für alle drei Varianten identisch. Die Gesamtsumme dieser Kosten, entspricht den in der rechten Spalte von Tabelle 3 angegebenen Beträgen. Hierbei handelt es sich um Nettokosten, da beispielsweise die produktiven Leistungen der Auszubildenden bereits berücksichtigt sind. Es können darüber hinaus auch Aufwendungen für Unterbringung, ergänzende Qualifizierung oder Weiterbildung sowie weiterführende Sprachkurse hinzukommen.

Zur Berechnung der Amortisationszeit wird die Summe der Aufwendungen in Beziehung zum Gehalt gesetzt – für das Unternehmen entsprechend zum Bruttolohn der ausländischen Fachkraft inklusive der Lohnzusatzkosten, für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zum durchschnittlichen Nettolohn. Bei diesem Vergleich wird für beide Seiten unterstellt, dass ohne die Anwerbung, Qualifizierung und Integration keine anschließende Beschäftigung entstehen würde und somit Arbeitsplätze in Deutschland unbesetzt bleiben bzw. die ausländische Fachkraft keine Beschäftigungsoption erhalten würde.

Im Ergebnis liegen für alle Varianten die Amortisationszeiten aus Unternehmenssicht bei unter einem Jahr, zumeist bei rund einem halben Jahr. Entsprechend gering fallen die Kostenunterschiede zwischen den drei Wegen aus. Auch für die ausländischen Fachkräfte ergeben sich kurze Amortisationszeiten.

Eine Anwerbung von ausländischen Pflegefachkräften, die vornehmlich unter Kosten- und Zeitaspekten erfolgt, ist in der Regel nicht zielführend. Letztendlich sind nicht quantifizierbare Faktoren, wie z.B. berufsfachliche Kenntnisse, Berufserfahrung, kultureller Hintergrund etc.

entscheidend, ob bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte eher eine Ausbildung in Deutschland oder ein Anerkennungsverfahren vorzuziehen ist. In der nachfolgenden Tabelle werden weitere Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Rekrutierungsvarianten aufgezeigt.

Tabelle 4

**Qualitative Vor- und Nachteile für die drei Varianten der Gewinnung von Fachkräften**

	Ausbildung in Deutschland	Teil Anerkennung und Qualifizierung in Deutschland	Teil Anerkennung mit Zusatzqualifizierung im Herkunftsland
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sofern mindestens zweijährig: Zeit für erweiterter Spracherwerb und Integration</li> <li>- standardisierte Ausbildung / Curricula</li> <li>- Vermittlung umfassender Qualifikationen für die Berufsausübung</li> <li>- bessere rechtliche Bedingungen für langfristigen Verbleib und weitere Arbeit in Deutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit, Qualifizierung genau auf Bedarf zuzuschneiden</li> <li>- Möglichkeit, Dauer der Qualifizierung auf weniger als ein Jahr zu beschränken</li> <li>- Vermeidung von doppelt vermittelten Lehrinhalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- frühzeitige Einbeziehung der Fachsprache beim Spracherwerb</li> <li>- Kompetenzaufbau im Herkunftsland (Bildungstransfer)</li> <li>- bei vorgelagertem Praktikum: sehr klare Vorabinformation über Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland</li> </ul>
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erneute Ausbildung signalisiert geringe Wertschätzung der bislang erworbenen Qualifikationen</li> <li>- mögliche finanzielle Engpässe aufgrund des geringen Ausbildungsentgelts insbesondere im ersten Ausbildungsjahr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geringere Möglichkeiten des erweiterter Spracherwerbs und der Integration aufgrund knappen Zeitbudgets</li> <li>- weniger Zeit für flankierende integrative Maßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- schlechtere Möglichkeiten des erweiterter Spracherwerbs und der Integration im Herkunftsland im Vergleich zu diesen Schritten in Deutschland</li> <li>- Gefahr, dass die im Herkunftsland vermittelten Lerninhalte von den zuständigen Stellen in Deutschland nicht anerkannt werden</li> </ul>

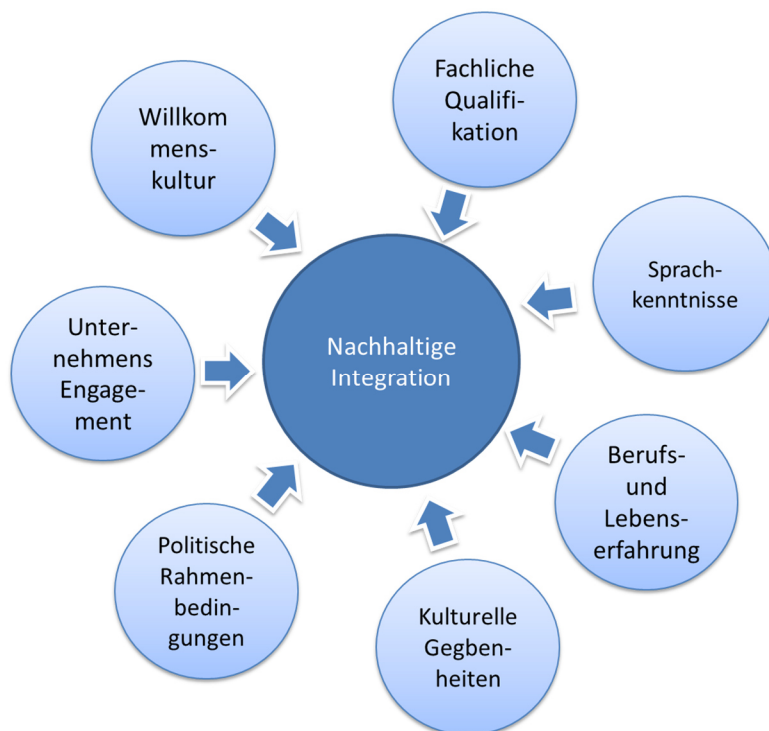


## 5 Einflussfaktoren einer nachhaltigen Integration von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten

Entscheidend für die Wahl einer Anwerbestrategie ist der langfristige Verbleib der ausländischen Pflegefachkraft auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die fachliche und soziale Integration sind als wesentliche Determinanten einer langen Verweildauer im deutschen Arbeitsmarkt anzusehen. Wesentliche Einflussfaktoren für eine erfolgreiche fachliche und soziale Integration sind zum ersten die politischen Rahmenbedingungen und die kulturellen Gegebenheiten im Herkunftsland. Die Mitwirkungsbereitschaft der verantwortlichen Stellen in den Herkunftsländern ist für die Anwerbung der Fachkräfte von zentraler Bedeutung. Bilaterale Abkommen und Absprachen können den Anwerbeprozess vereinfachen und beschleunigen. Persönlichen Merkmalen der potentiellen Arbeitskräfte wie Berufs- und Lebenserfahrung, Kenntnissen der deutschen Sprache, individuelle Motivation und Erwartungshaltung sowie der fachlichen Qualifikationen kommt eine große Bedeutung zu. Zum dritten kann die Integration durch die geeignete Gestaltung der Bedingungen in Deutschland über das Engagement der beschäftigenden Pflegeeinrichtung, sowie die Etablierung einer gelebten Willkommenskultur wesentlich befördert werden (Abbildung 1).

Abbildung 1

### Einflussfaktoren einer nachhaltigen Integration von Krankenpflegefachkräften aus Drittstaaten



Quelle: eigene Darstellung

In den Experteninterviews wurde immer wieder die Bedeutung ausreichender Deutschkenntnisse betont, wonach diese auch mit einem Zertifikat über das B2-Niveau des europäischen Referenzrahmens bei weitem nicht für den beruflichen und persönlichen Alltag in Deutschland ausreichen. Entsprechend anspruchsvoll ist für Migrantinnen und Migranten die erste Zeit in Deutschland, in der sie eine Ausbildung oder eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen, wenn sie nicht über gute Deutschkenntnisse verfügen.

Bedeutende Unterschiede gibt es ferner im Praxisanteil der Ausbildung, der in Drittstaaten im Vergleich zu Deutschland äußerst gering ausgeprägt ist. In den meisten Ländern findet die Ausbildung zur Pflegefachkraft in vollschulischen oder akademischen Ausbildungsgängen statt, während in Deutschland der Praxisanteil einen hohen Stellenwert einnimmt. Zudem sind bestimmte Basistätigkeiten, wie z.B. Grundpflege in vielen Ländern, im Gegensatz zu Deutschland, nicht im Berufsprofil der Krankenpflege verankert.

Im Hinblick auf die nachhaltige Integration in Deutschland kommt auch der Wertschätzung der ausländischen Fachkräfte eine entscheidende Bedeutung zu. Diese kann zum einen durch eine hohe Qualität der Betreuung und Qualifizierung befördert werden. Zum anderen kann die Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen positiv wirken. Da die im Rahmen der Pilotprojekte angeworbenen Fachkräfte bereits eine komplette Ausbildung im Herkunftsland erfolgreich abgeschlossen haben, müsste hier – insbesondere bei der Variante der erneuten Vollausbildung in Deutschland – besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, an diesen bereits vorhandenen Kenntnissen und Fertigkeiten möglichst umfangreich anzuknüpfen.

## 6 Fazit

Zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass sowohl eine Anerkennung als auch eine Berufsausbildung in Deutschland geeignete Anwerbeoptionen darstellen. Die Ermittlung der optimalen Anwerbestrategie ist keine „Schwarz-Weiß-Entscheidung“. Je nach individuellen Voraussetzungen der ausländischen Fachkraft sowie der strukturellen und politischen Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern sind unterschiedliche Varianten der Anwerbung von Krankenpflegefachkräften aus Drittstaaten zu bevorzugen. Die Vorteile für eine Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit ergänzender Qualifizierung in Deutschland liegen umso höher, je umfangreicher die bereits vorhandenen Kompetenzen und beruflichen Erfahrungen der Personen sind.

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.

Grundsätzlich gilt jedoch, dass sich die drei analysierten Wege der Anwerbung und Arbeitsmarktintegration von ausländischen Krankenpflegefachkräften aus Drittstaaten hinsichtlich Zeit- und Kostenfaktoren sowie der Amortisationszeit nicht sehr wesentlich voneinander unterscheiden. Damit kommt denjenigen Faktoren, die eine nachhaltige Integration von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten begünstigen, eine besondere Bedeutung zu. Generell stellt die Bleibedauer der ausländischen Fachkräfte das zentrale Erfolgskriterium bei der Anwerbung und der damit verbundenen Vorteilhaftigkeit für alle Beteiligten dar.