

---

## **Best of Pflege**

Mit „Best of Pflege“ zeichnet Springer die besten Masterarbeiten und Dissertationen aus dem Bereich Pflege aus. Inhalte aus den etablierten Bereichen der Pflegewissenschaft, Pflegepädagogik, Pflegemanagement oder aus neuen Studienfeldern wie Health Care oder Ambient Assisted Living finden hier eine geeignete Plattform. Die mit Bestnote ausgezeichneten Arbeiten wurden durch Gutachter empfohlen und behandeln aktuelle Themen rund um den Bereich Pflege. Die Reihe wendet sich an Praktiker und Wissenschaftler gleichermaßen und soll insbesondere auch Nachwuchswissenschaftlern Orientierung geben.

---

Corina Schreck

# Rekrutierung von internationalen Pflegefachkräften

Chancen und Herausforderungen für  
den Fachkräftemangel in Deutschland

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Karin Wolf-Ostermann

 Springer

Corina Schreck  
Bremen, Deutschland

Masterarbeit Universität Bremen, 2015

Best of Pflege  
ISBN 978-3-658-17112-4      ISBN 978-3-658-17113-1 (eBook)  
DOI 10.1007/978-3-658-17113-1

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer ist Teil von Springer Nature  
Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH  
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

## Geleitwort

In den nächsten Jahren werden gravierende Änderungen in der demografischen Altersstruktur der Bundesrepublik Deutschland durch einen Anstieg der Bevölkerungsgruppe älterer Menschen bei einer abnehmenden Geburtenrate prognostiziert. So wird sich nach Angaben des Statistischen Bundesamtes<sup>1</sup> die Zahl der über 80-Jährigen von 4,4 Millionen im Jahr 2013 auf ca. 10 Millionen im Jahr 2050 mehr als verdoppeln. Aus dieser Alterung der deutschen Bevölkerung resultiert die anzahlmäßige Zunahme von einerseits Personen mit altersspezifischen Erkrankungen und einem erhöhten Unterstützungs- und/oder Pflegebedarf. Derzeit sind etwa 2,7 Millionen Menschen in eine Pflegestufe eingestuft, mehr als zwei Drittel dieser Personen (71%, 1,86 Millionen) werden derzeit in der eigenen Häuslichkeit durch Angehörige und/oder Pflegedienste versorgt<sup>2</sup>. Durch die zunehmende Alterung der Bevölkerung wird der Anteil pflegebedürftiger Personen in Zukunft deutlich steigen. Gleichzeitig steigen damit die Anforderungen, diesem Anstieg finanziell und im Hinblick auf eine qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung zu begegnen. Bereits 2010 kamen Afentakis & Maier<sup>3</sup> zu den Schlussfolgerungen *„Die Pflege kranker und älterer Menschen ist sehr personalintensiv und muss überwiegend von qualifizierten Personen geleistet werden. Eine schrumpfende und zugleich alternde Gesellschaft bringt hier neue Herausforderungen mit sich und lässt die bestehenden Pflegeeinrichtungen schnell an ihre Grenzen stoßen. ... Aufgrund des demografischen Wandels wird der deutsche Arbeitsmarkt spätestens nach 2025 mit einem massiven Arbeitskräftemangel konfrontiert .... In den „Gesundheitsberufen ohne Approbation“ wird dieser Mangel schon ab 2018 eintreten .... Auch der Bedarf an Pflegepersonal, das Teil dieses Berufsfeldes ist, kann bei einer Fortschreibung der derzeitigen alters- und geschlechtsspezifischen Krankenhausdiagnose- und Pflegewahrscheinlichkeiten (Status-quo-Szenario) und unter Beibehaltung der derzeitigen Beschäftigtenstruktur zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gedeckt werden.“* In einer späteren Analyse zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen kommen Afentakis & Maier 2013<sup>4</sup> zu dem Ergebnis, dass *„Arbeitsmigrantinnen/-migranten in Pflegeberufen vor allem aus den östlichen EU-Staaten und der ehemaligen Sowjetunion zuwander-*

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. 2015, Berlin: Statistisches Bundesamt.

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt, *Pflegestatistik 2013 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse 2015*: Wiesbaden.

<sup>3</sup> Afentakis, Anja; Maier, Tobias (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: *Wirtschaft und Statistik*, H. 11. S. 990-1002.

<sup>4</sup> Afentakis, A.; Maier, T (2013): Sind Pflegekräfte aus dem Ausland ein Lösungsansatz, um den wachsenden Pflegebedarf decken zu können? \* Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010. In: *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, Jg. 56, H. 8, S. 1072-1080.

*ten. ... Angesichts der rückläufigen Entwicklung neu zugewanderter Arbeitsmigrantinnen/-migranten in Pflegeberufen in den letzten 10 Jahren, kann die Arbeitsmigration wohl langfristig nur in einem geringen Ausmaß dazu beitragen, die Pflegekräftelücke zu schließen. Sie ist im Gegensatz zur Steigerung der Ausbildungsquoten und Erwerbsbeteiligung eher als ein temporäres Instrument anzusehen.*" Eine aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung<sup>5</sup> unter 600 Personalverantwortlichen aus Pflegeunternehmen zeichnet ebenfalls das Bild großer Personalbedarfe, die nicht adäquat gedeckt werden – aber auch hier werden Rekrutierungen von Fachpersonal aus dem Ausland nur sehr eingeschränkt als Lösung gesehen – insbesondere für große Unternehmen. Neben osteuropäischen EU-Staaten ist hier insbesondere auch Spanien im Fokus der Betriebe als Anwerbeland.

Vor diesem Hintergrund greift die vorliegende Masterarbeit ein hoch aktuelles Thema auf. Mit knapp 600 bundesweit befragten Einrichtungen sowohl aus der ambulanten und wie auch der stationären Pflege ist es gelungen, in vergleichbare Dimensionen wie die Studie der Bertelsmann-Stiftung vorzustoßen, die durch das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und das Institut für Europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft in Zusammenarbeit TNS Emnid durchgeführt wurden. Allein dies ist für eine Masterarbeit schon als außergewöhnlich hervorzuheben.

Knapp die Hälfte der in der vorliegenden Studie der befragten Einrichtungen und Dienste weisen dabei Erfahrungen mit Auslandsrekrutierung aufgrund eines Fachkräftemangels auf. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass eine Auslandsrekrutierung eher für Pflegeheime, Einrichtungen in privater Trägerschaft sowie für Einrichtungen aus westlichen Bundesländern berichtet wurde. Die Arbeit kommt daher zu dem Schluss, dass Auslandsrekrutierungen für Pflegeeinrichtungen durchaus eine häufig genutzte Option sind, es wird jedoch auch deutlich darauf hingewiesen, dass insbesondere bei der Verringerung bürokratischer Hürden (wie z.B. bei Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen) ein deutliches Verbesserungspotential besteht. Neben der Veröffentlichung der bemerkenswerten und praxisrelevanten, aktuellen Ergebnisse, sollte die vorliegende Arbeit insbesondere auch zukünftigen Absolventen und Absolventinnen Mut machen, sich auch in einer Qualifizierungsarbeit an eigenständige empirische Forschungsvorhaben zu wagen und so damit beizutragen, dass pflegewissenschaftliche Forschung zukünftig noch selbstverständlicher ihren Platz in der Wissenschaftslandschaft findet und als gleichberechtigte Disziplin wahrgenommen wird.

*Prof. Dr. Karin Wolf-Ostermann*

*Universität Bremen / Lehrstuhl für Pflegewissenschaftliche Versorgungsforschung*

---

<sup>5</sup> Bonin, H., Braeseke, G., Ganserer, A. (2015). Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Bertelsmann-Stiftung.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Fachkräftesituation von Pflegekräften in Deutschland</b> .....	<b>3</b>
2.1 Pflege in Deutschland.....	3
2.1.1 Begriffsdefinitionen Pflege und Pflegebedürftigkeit .....	3
2.1.2 Begriffsdefinition Pflegestufen.....	4
2.1.3 Arten der Versorgung von Pflegebedürftigen .....	5
2.2 Fachkräftemangel von Pflegekräften in Deutschland .....	6
2.2.1 Begriffsdefinitionen von Fachkräften und Fachkräftemangel .....	6
2.2.2 Begriffsdefinition Pflegekraft .....	7
2.2.3 Nachfrage nach Pflegekräften – aktueller Stand und zukünftige Entwicklungen.....	9
2.2.4 Angebot von Pflegekräften – aktueller Stand und zukünftige Entwicklungen.....	13
2.2.5 Aktuelle und zukünftige Versorgungslücke im Bereich der Pflege .....	15
2.2.6 Ursachen für einen Fachkräftemangel von Pflegekräften .....	19
2.2.7 Auswirkungen des Fachkräftemangels von Pflegekräften .....	24
2.3 Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland als Lösungsstrategie zur Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels in Deutschland .....	25
2.3.1 Aktueller Stand der Beschäftigung von ausländischen Pflegekräften in Deutschland.....	25
2.3.2 Gesetzliche Grundlagen .....	27
2.3.3 Aktuelle Projekte zur Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland .....	29
<b>3. Methode</b> .....	<b>32</b>
3.1 Zielstellung der Arbeit .....	32
3.2 Konstruktion des Fragebogens .....	32
3.3 Auswahl der Stichprobe .....	38
3.4 Ablauf der Befragung und Rücklauf .....	41
3.5 Statistische Auswertung.....	42

---

<b>4. Ergebnisse</b> .....	<b>44</b>
4.1 Beschreibung der Studienpopulation .....	44
4.2 Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland.....	48
4.3 Beschäftigung von Pflegefachkräften aus dem Ausland.....	58
4.4 Abschluss des Fragebogens.....	65
4.5 Zusammenhang von Rekrutierungserfahrung und verschiedenen Merkmalen der Pflegeeinrichtungen.....	65
<b>5. Diskussion</b> .....	<b>67</b>
5.1 Diskussion der Ergebnisse.....	67
5.1.1 Fachkräftemangel und Maßnahmen .....	67
5.1.2 Merkmale von Pflegeeinrichtungen mit Rekrutierungserfahrung .....	70
5.1.3 Zufriedenheit über die Auslandsrekrutierung.....	72
5.1.4 Zufriedenheit über die Beschäftigung von ausländischem Pflegefachpersonal .....	75
5.2 Stärken und Limitationen .....	78
<b>6. Schlussfolgerung</b> .....	<b>80</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>83</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>91</b>
. Fragebogen .....	91
Statistik über die Auswahl der Stichprobe .....	106
E-Mailanschriften der Stichprobe .....	117



## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Anzahl von Pflegebedürftigen in Deutschland in 2013 nach Art der Versorgung und Pflegestufen.....	9
<b>Abbildung 2:</b> Pflegebedürftige insgesamt in Deutschland von 2005 bis 2050 - Vergleich Status-Quo-Szenario und Szenario „sinkende Pflegequoten“.....	12
<b>Abbildung 3:</b> Anzahl des Personals nach Beschäftigungsverhältnis in ambulanten Pflegediensten und Pflegeheimen .....	14
<b>Abbildung 4:</b> Aktueller Stand des Fachkräftemangels in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege.....	17
<b>Abbildung 5:</b> Versorgungslücke des Pflegepersonals bis 2030.....	18
<b>Abbildung 6:</b> Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland in 2008 und 2060 .....	19
<b>Abbildung 7:</b> Ausländische Pflegekräfte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit .....	26
<b>Abbildung 8:</b> Fachkraftquote von ausländischen und deutschen Pflegekräften nach Einrichtungstyp.....	27
<b>Abbildung 9:</b> Allgemeine Rekrutierungserfahrung von Pflegeeinrichtungen mit derzeitigem Fachkräftemangel.....	48
<b>Abbildung 10:</b> Gründe gegen eine Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland .....	49
<b>Abbildung 11:</b> Weitere Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel .....	51
<b>Abbildung 12:</b> Rekrutierungserfahrungen von Pflegeeinrichtungen in der EU und in Drittstaaten .....	52
<b>Abbildung 13:</b> Maßnahmen der Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland.....	53
<b>Abbildung 14:</b> Schwierigkeiten während der Rekrutierung von Pflegefachkräften aus der EU .....	55
<b>Abbildung 15:</b> Schwierigkeiten während der Rekrutierung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten .....	56
<b>Abbildung 16:</b> Zufriedenheit mit dem Rekrutierungsprozess.....	57
<b>Abbildung 17:</b> Kompetenzen der rekrutierten Pflegefachkräfte aus dem Ausland .....	59
<b>Abbildung 18:</b> Zusätzlicher Nutzen durch die Beschäftigung von Pflegefachkräften aus dem Ausland.....	60
<b>Abbildung 19:</b> Aufgetretene Probleme durch die Beschäftigung von Pflegefachkräften aus dem Ausland.....	61

<b>Abbildung 20:</b> Zufriedenheit mit der Beschäftigung von Pflegefachkräften aus dem Ausland .....	63
<b>Abbildung 21:</b> Arten von Integrationsmaßnahmen für Pflegefachkräfte aus dem Ausland .....	64

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> Projektion der Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland nach Geschlecht, Versorgungsart und Pflegestufe (in Tausend).....	11
<b>Tabelle 2:</b> Anzahl der recherchierten E-Mailadressen von Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten nach Bundesländern geordnet.....	40
<b>Tabelle 3:</b> Darstellung der Versand-Statistik .....	42
<b>Tabelle 4:</b> Beschreibung der Studienpopulation – Pflegeeinrichtung.....	45
<b>Tabelle 5:</b> Beschreibung der Studienpopulation – Fragen zur Person.....	47
<b>Tabelle 6:</b> Logistische Regressionsanalyse: Zusammenhang von Rekrutierungserfahrung und verschiedenen Merkmalen der Pflegeeinrichtungen.....	66

## Abkürzungsverzeichnis

AGVP	Arbeitgeberverband Pflege
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber
bzw.	beziehungsweise
df	degrees of freedom
d.h.	das heißt
EU	Europäische Union
EURES	European Employment Services
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ICN	International Council of Nurses
KI	Konfidenzintervall
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OR	Odds Ratio
Ref.	Referenzkategorie
SD	standard deviation
SGB	Sozialgesetzbuch
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WHO	World Health Organization
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

## Zusammenfassung

**Hintergrund:** Aktuell kann für Pflegeberufe ein flächendeckender Fachkräftemangel verzeichnet werden. Bis zum Jahr 2030 wird erwartet, dass die Nachfrage nach professionellem Pflegepersonal ansteigt und sich das Erwerbspotenzial verringert, woraus eine Versorgungslücke von 435.000 Vollzeitäquivalenten angenommen wird.

**Zielstellung:** Es wurde untersucht, ob Pflegeeinrichtungen in der Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland eine Chance sehen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und wie hoch die Zufriedenheit der Pflegeeinrichtungen mit dem Rekrutierungsprozess sowie der Beschäftigung von ausländischem Pflegefachpersonal ist.

**Methode:** Bundesweit wurde eine Querschnittserhebung anhand einer Online-Befragung von ambulanten Pflegediensten und Pflegeheimen durchgeführt. Von den 571 Studienteilnehmern wurden Daten über die Merkmale der Pflegeeinrichtung, den Rekrutierungsprozess und die Beschäftigung von ausländischem Pflegefachpersonal erfasst. Mittels einer logistischen Regression wurde der Zusammenhang zwischen Merkmalen der Einrichtungen und der Rekrutierungserfahrung untersucht.

**Ergebnisse:** Von den Pflegeeinrichtungen mit Fachkräftemangel entschieden sich 43,28% für eine Auslandsrekrutierung. Eine erhöhte Wahrscheinlichkeit einer Auslandsrekrutierung konnte für Pflegeheime, Einrichtungen in privater Trägerschaft sowie für Einrichtungen aus westlichen Bundesländern ermittelt werden. Die Zufriedenheit über die Rekrutierungserfahrung fällt allgemein geringer aus, als die über die Beschäftigung von ausländischem Pflegefachpersonal (sehr bzw. eher zufrieden: 29,63%; 50,0%).

**Schlussfolgerung:** Die Auslandsrekrutierung stellt für Pflegeeinrichtungen eine häufig genutzte Option gegen den Fachkräftemangel dar. Verbesserungspotenzial besteht u.a. in der Anpassung des Anerkennungsverfahrens der ausländischen Qualifikation in den Bundesländern.

**Schlüsselwörter:** *Fachkräftemangel, Pflege, Auslandsrekrutierung, internationale Pflegefachkräfte, Pflegeeinrichtung*

## Abstract

**Background:** Currently there has been an overall shortage of nursing professionals. By the year 2030 it can be expected, that the demand for qualified nursing staff is increasing and the labour force potential is declining. This might result in a healthcare gap of 435.000 full-time-equivalents.

**Objective:** It was studied, if nursing facilities see an opportunity in the recruitment of nursing professionals from abroad, to counter the shortage of skilled labour and how satisfied the nursing facilities are with the recruiting process and the employment of foreign nursing staff.

**Methods:** Nationwide a cross-sectional study, based on an online survey, among outpatient care services and nursing homes, was conducted. From the 571 study participants, data of the characteristics of the nursing facilities, the recruiting process and the employment of the foreign nursing professionals was recorded. A logistic regression analysis was performed to establish the relationship between the characteristics of nursing facilities and their experience in recruiting abroad.

**Results:** 43,28% of the nursing facilities, who are affected by the skills shortage, decided to recruit from abroad. An increased probability of recruiting abroad has been observed in nursing homes, privately-run institutions and institutions from western Germany. The degree of satisfaction with the recruiting process is in general lower as the satisfaction with the employment of foreign nursing professionals (very or rather satisfied: 29,63%; 50,0%).

**Conclusions:** Nursing facilities often make use of the possibility to recruit from abroad in order to counter the shortage of skilled labour. Potential for improvement exists in adaptation of the recognition process of the professional qualification in the federal states.

**Keywords:** *skills shortage, nursing care, recruiting abroad, international nursing professionals, nursing facilities*

## **Anmerkungen**

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit der vorliegenden Masterarbeit wurde darauf verzichtet, im Text beide Geschlechter zu nennen. Es wird stets die männliche, statt der weiblichen Form verwendet. Damit soll keinesfalls eines der beiden Geschlechter benachteiligt oder diskriminiert werden. Es sind immer beide Geschlechter gemeint.