

Mit Kriterienkatalog
zum Heraustrennen!



Standards für eine verantwortungsvolle Gewinnung von internationalen Fachkräften in der Sozialwirtschaft

Eine Publikation des
Welcome Center Sozialwirtschaft

Von Hanna Horst und Aleksandra Walter

Inhalt

Vorwort	2
1 Einleitung	4
2 Hintergründe zu Fachkräfteengpässen in der Pflege	6
2.1 Fachkräfteengpassanalyse am Beispiel der Pflege	7
2.2 Demografische Entwicklungen	10
3 Die Gewinnung internationaler Fachkräfte als Strategie gegen Personalmängel?	14
4 Standards für eine verantwortungsvolle Gewinnung von internationalen Fachkräften in der Sozialwirtschaft.	16
5 Kriterienkatalog zum Heraustrennen	25

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

sowohl wissenschaftliche Studien als auch die Erfahrungen in den Einrichtungen zeigen den großen Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Sozialwirtschaft, insbesondere in der Pflege. Wir brauchen eine Gesamtstrategie, die auf eine Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe abzielt. Hierzu gehört neben der Gewinnung neuer Mitarbeitender die Weiterqualifizierung vorhandener Fachkräfte, die Förderung von Gesundheitsschutz sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Gewinnung und nachhaltige Bindung internationaler Fachkräfte sind ein wichtiger Baustein einer solchen Gesamtstrategie. Für Unternehmen der Sozialwirtschaft liegt darin eine ebenso große Chance wie Herausforderung. Angesichts der großen Anstrengungen, die sowohl seitens der internationalen Fachkräfte als auch seitens der Unternehmen erforderlich sind, ist der langfristige Verbleib der gewonnenen Fachkräfte im jeweiligen Unternehmen besonders wichtig.

Für eine erfolgreiche Integration leitet uns das christliche Menschenbild und wir nehmen immer den ganzen Menschen in den Blick und reduzieren niemanden auf seine Funktion als „Arbeitskraft“.

Menschen kommen mit Ihren Hoffnungen und Ängsten, mit ihren Erfahrungen und Prägungen, mit Ihren Begabungen und Grenzen und oftmals mit ihren Familien. Damit der gesamte Prozess der Gewinnung und Bindung ebenso erfolgreich wie fair für alle Beteiligten verläuft, hat das Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg **Standards für eine verantwortungsvolle Gewinnung von internationalen Fachkräften** ausgewiesen. Diese Kriterien sind eine Orientierungshilfe für Unternehmen der Sozialwirtschaft bei der Gewinnung ausländischer Mitarbeitender sowie bei der Auswahl von Kooperationspartnern. Internationalen Fachkräften können die Standards dazu dienen, legitime Ansprüche an Vermittlungsprogramme zu stellen.

Zusammen mit den bestehenden Beratungsstrukturen möchte das Welcome Center Sozialwirtschaft mit diesen Standards einen Beitrag dazu leisten, dass die Gewinnung von internationalen Fachkräften in der Sozialwirtschaft auf Dauer gelingt.



A handwritten signature in blue ink, reading "Dieter Kaufmann". The signature is written in a cursive style.

Oberkirchenrat Dieter Kaufmann
Vorstandsvorsitzender
Diakonisches Werk Württemberg



A handwritten signature in blue ink, reading "André Peters". The signature is written in a cursive style.

André Peters
Finanzvorstand
Diakonisches Werk Baden

1 Einleitung

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis des Welcome Center Sozialwirtschaft und die umfassende Beschäftigung mit dem Themenkomplex rund um die Gewinnung und die nachhaltige Bindung von internationalen Fachkräften zeigen:

- ➔ In den Pflegeberufen herrschen bereits heute Fachkräftengpässe, die sich in den nächsten Jahren verschärfen werden.
- ➔ Die Gewinnung und die nachhaltige Bindung internationaler Fachkräfte gewinnen an grundsätzlicher Bedeutung und werden zudem arbeitsmarktpolitisch forciert.
- ➔ Es braucht Standards für eine verantwortungsvolle Praxis bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte.

Als hauptsächliche Ursachen des Fachkräftebedarfs im Bereich der Sozialwirtschaft werden in Teil 2 dieser Broschüre die demografischen und die gesundheitspolitischen Entwicklungen sowie die aktuelle Situation und die (Arbeits-) Anforderungen in den Gesundheitsfachberufen in den Blick genommen. Diese Analyse von Fachkräfteengpässen erfolgt am Beispiel der Pflege, einem Berufsfeld, das bereits heute einen zunehmenden Mangel an Fachkräften beklagt und weitreichende Auswirkungen auf die Zukunft des Angebots an Pflegedienstleistungen erwarten lässt. Insbesondere soll am Beispiel dieser Berufsgruppe aufgezeigt werden, dass und warum Fachkräftegewinnung aus dem Ausland nicht dazu führen darf, von aktuellen Veränderungsbedarfen und Missständen in den (pflegerischen) Berufen abzulenken. Teil 3 dieser Broschüre widmet sich der Frage ob und unter welchen Voraussetzungen die Gewinnung internationaler Potenziale eine geeignete Strategie, bzw. Bestandteil einer übergeordneten Gesamtstrategie sein kann, um den bestehenden Herausforderungen zu begegnen. Schließlich beschäftigt Teil 4 der Broschüre sich mit der Frage, wie die Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte nicht nur nachhaltig – d.h. dauerhaft und erfolgreich – gelingen kann, sondern auch verantwortungsvoll die Belange aller Beteiligten berücksichtigen sollte. Diese Hinführung geschieht auf Grundlage der in Teil 2 am Beispiel der Pflegebranche beschriebenen gesicherten Datenbasis. Unstrittig ist, dass es sich bei der Gewinnung internationaler Ressourcen um einen anspruchsvollen Prozess handelt, im Rahmen dessen eine Vielfalt und Vielzahl von (betrieblichen, individuellen, familiären, gesellschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen, etc.) Belangen miteinander zu vereinbaren sind. Dass es dabei wenig zielführend ist, allein auf die „Arbeitskraft“ zu blicken, zeigt nicht allein die Erfahrung der Wellen von „Gastarbeitern“ aus den 1960er Jahren. Damit die Gewinnung internationaler Fachkräfte langfristig erfolgreich verläuft und tatsächlich einen Gewinn für alle Beteiligten darstellt, gilt es Standards zu entwickeln, die eine nachhaltige Integration und Bindung befördern und die Wahrscheinlichkeit langfristiger Erfolgsaussichten einer gelungenen Zuwanderung erhöhen. Ein Katalog von Kriterien, der angesichts von sich verändernden Realitäten stetig zu überprüfen und zu aktualisieren ist, ist in Teil 5 der Broschüre zum Heraustrennen abgebildet.

2 Hintergründe zu Fachkräftengpässen in der Pflege – Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen und Fachkräftebedarfen?

Ergebnisse der NEXT-Studie, die Ursachen und Folgen des frühzeitigen Berufsausstiegs von Pflegefachkräften untersucht, belegen für die Pflegeberufe eine höhere Anzahl frühzeitiger Berufsausstiege als für andere Berufsgruppen¹. Dies trifft vor allem auf gut ausgebildete und motivierte Pflegenden zu². Als Hauptgründe für den Berufsausstieg ergeben die Ergebnisse der Studie Arbeitsbelastungen, dabei vor allem psychische und physische Belastungen, sowie Personal- und Zeitmangel bei der Versorgung der Bewohner³. Darüber hinaus wurden auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, wie z.B. fehlende oder unzureichende Karrieremöglichkeiten sowie fehlende Möglichkeiten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, bzw. fehlende zeitliche Freiräume hierfür genannt. Mitarbeitende sagen hierzu:

Der Pflegealltag ist durch Personalmangel, Zeitnot, Hektik und in vielen Fällen durch andauernde autoritäre Maßgaben, von oben‘ bestimmt, die zumeist auf Unverständnis und Ablehnung stoßen. [...] [Es ist] deutlich anzumerken, dass Befragte durchaus gerne eine sinnvolle Tätigkeit ausüben würden, auch als älterer Mensch, und dass dies durchaus in der beruflichen Pflege sein könnte. [...] In Wirklichkeit aber müssen die Betroffenen erleben, dass sie schon ab Mitte 50 aus dem Arbeitsleben herausgedrängt werden⁴.

-
- 1 Vgl. Borchart, D. / Galatsch, Michael / Dichter, Martin / Schmidt, S.G. / Hasselhorn, Hans Martin, Warum Pflegenden ihre Einrichtung verlassen, 2011, abrufbar unter: <http://www.next.uni-wuppertal.de/index.php?artikel-und-berichte-1> (abgerufen am 20.10.2014).
 - 2 Vgl. Hofmann, Irmgard, Die Rolle der Pflege im Gesundheitswesen. Historische Hintergründe und heutige Konfliktkonstellationen, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, (2012) (online publiziert am 29. August 2012).
 - 3 Vgl. Borchart u. a., Warum Pflegenden ihre Einrichtung verlassen.
 - 4 Hien, Wolfgang, Pflegen bis 67? Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte, Frankfurt am Main 2009, 11.

Die häufig verfrühten Renteneintritte und die damit verbundenen kürzeren Zeiten der Einzahlung von Beitragssätzen in die gesetzliche Rentenversicherung stehen dem Lohnniveau innerhalb der Pflegeberufe gegenüber: Trotz der hohen Verantwortung liegt es deutlich unterhalb des Lohnniveaus in Ausbildungsberufen mit vergleichbarer Ausbildungsdauer⁵.

Häufig wird die hohe Arbeitsbelastung durch aktuell herrschende Ärzteengpässe verschärft, indem Pflegenden nicht selten noch mehr Aufgaben übertragen bekommen, was teilweise zum Personalkonzept gehört⁶.

Um Personalmängeln in den Pflegeberufen zu begegnen, sind die genannten Ausstiegsmotive von Pflegenden ernst zu nehmen. Im Verlauf der letzten Jahre hat die Gewinnung internationaler Fachkräfte (noch in geringem Maße) an Akzeptanz gewonnen und wird (noch) im kleinen Rahmen zunehmend in die Praxis umgesetzt. Gerade diese Praxis „der Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland“ darf jedoch auch aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege „nicht den Status Quo auf diesem Arbeitsfeld zementieren und laufende Prozesse zur Verbesserung der Arbeitssituation der Pflegenden unterlaufen⁷“. Nur mittels einer differenzierten Wahrnehmung und Analyse der aktuellen Situation lassen sich nachhaltige Personalstrategien entwickeln.

2.1 Fachkräfteengpassanalyse am Beispiel der Pflege

Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit von Juni 2015 stellt für die Gesundheits- und Pflegeberufe bereits gegenwärtig bestehende Engpässe im beinahe ganzen Bundesgebiet fest⁸. Die folgenden Darstellungen zeigen dies. In beinahe allen Bundesländern sind bereits heute Engpässe

5 Vgl. Bundesverband der AWO e. V. (Hrsg.), Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege, 5.

6 Vgl. Hoffmann, Wolfgang / van den Berg, Neeltje / Dreier, Alina, Qualifikationskonzept für eine abgestufte Delegation medizinischer Tätigkeiten an nichtärztliche Berufsgruppen. Das Greifswalder 3-Stufen-Modell, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz (2013), (online publiziert am 23. Januar 2013), 555 ff.

7 Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Altenpflege in Deutschland, Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege, Berlin, 16.07.2014, Seite 1

8 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2015.

Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits- und Krankenpflege

Stand: Juni 2015



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 1

oder Anzeichen für zu erwartende Engpässe zu verzeichnen. In der Altenpflege verzeichnet die Bundesagentur für Arbeit bereits im kompletten Bundesgebiet – außer in Sachsen-Anhalt – Fachkräfteengpässe.

Die Vakanzzeit (Dauer zwischen dem Zeitpunkt, zu dem eine gewünschte Stellenbesetzung erfolgen sollte bis zur tatsächlichen Abmeldung einer Stelle bei der Arbeitsvermittlung) bei Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften beträgt im Bundesdurchschnitt 105 Tage (+28 % gegenüber der Vakanzzeit bei Stellenbesetzungen insgesamt).

Fachkräfte bzw. Spezialisten Altenpflege

Stand: Juni 2015



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 2

Auf eine bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle kann rechnerisch jedoch nicht einmal ein Arbeitsloser vermittelt werden (auf 100 Stellen außerhalb der Zeitarbeit kommen rechnerisch 95 Arbeitslose)⁹.

Für die Altenpflege ergibt sich ein ähnliches Bild: Stellenangebote sind im Bundesdurchschnitt hier sogar 123 Tage vakant, das sind 50 % mehr als für alle Berufe im Durchschnitt. Auf 100 gemeldete Stellen (außerhalb der Zeitarbeit) fallen hier nur 46 Arbeitslose¹⁰.

⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Der Arbeitsmarkt in Deutschland.

¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Der Arbeitsmarkt in Deutschland.

2.2 Demografische Entwicklungen

Die Zahl der aktuell 20-65-Jährigen macht momentan mit 61 % einen Großteil der Bevölkerung aus. Die Zahl der Menschen über 65 Jahre wird dadurch zukünftig erheblich ansteigen und bis zum Jahr 2030 29 % der Gesamtbevölkerung betragen. Das bedeutet einen Anstieg der nicht (mehr) erwerbsfähigen Bevölkerung um 33 %. Die Zahl der erwerbsfähigen Personen sowohl in der Altersgruppe der 20-65-Jährigen als auch in derjenigen der unter 20-Jährigen wird hingegen abnehmen¹¹. Die beigefügte Abbildung macht dies deutlich.



Abbildung 3

Laut Schätzungen des Statistischen Bundesamtes wird es im Jahr 2030 ca. 3,36 Millionen Pflegebedürftige in Deutschland geben (bei gleichbleibender Pflegequote pro Altersgruppe). Geht man von der optimistischeren Annahme aus, dass das Pflegerisiko durch medizinisch-technischen Fort-

¹¹ Vgl. a. a. O.

schritt abnehmen wird, werden für das Jahr 2030 ca. 2,95 Millionen pflegebedürftige Menschen erwartet. Besonders die Zahl der Hochaltrigen über 80-Jährigen wird laut Schätzungen rapide zunehmen¹².

Eine interne Datenerhebung der AWO aus dem Jahr 2011 stellte bereits heute einen Bedarf an spezialisierten Fachkräften z. B. für Personen mit Demenzerkrankungen fest¹³. Neben der quantitativen Zunahme der Personengruppe alter und hochaltriger Menschen sind unter anderem auch soziale und gesellschaftliche Entwicklungen für zukünftige Pflegebedarfe von Relevanz. „Angesichts der individualisierten Lebensverhältnisse, des Verlustes von sozialen Verbindlichkeiten sowie des Anstieges der sozialen wie regionalen Mobilität“¹⁴ ist heute nicht mehr vom traditionellen Modell der Großfamilie auszugehen. Mit Blick auf zukünftige Pflegebedarfe ist also mit einem erhöhten Versorgungsbedarf pflegebedürftiger Menschen zu rechnen. Dies gilt ebenso mit Blick auf Menschen mit Migrationshintergrund. Auch hier wird die Inanspruchnahme professioneller Pflegedienstleistungen durch Veränderungen in Familienstrukturen und Lebenskonzepten gegenüber dem bisher eher hohen Niveau an familiärer Versorgung zunehmen¹⁵.

Je nachdem, von welchen Annahmen bei Prognoseberechnung ausgegangen wird, können sich Voraussagen auch bei identischer Ausgangslage z. B. der demografischen Daten unterscheiden. Anja Afentakis und Tobias Maier haben in ihren differenzierten Prognoseberechnungen zwischen Fachkräften mit höchstem möglichem Berufsabschluss im entsprechenden Gesundheitsfachberuf und Beschäftigten in den Pflegebereichen unabhängig vom Grad der Ausbildung unterschieden (hier sind also auch z. B. Pflegehilfskräfte mit eingerechnet)¹⁶. Auf Basis dieser Unterscheidung ergeben sich unterschiedliche Prognosen für die Bedarfe an Pflegepersonal in den kommenden Jahren. Die Abbildungen 4 und 5 auf den folgenden Seiten machen dabei aber deutlich, was auch die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit ergab: Bereits heute liegt das Angebot an qualifizierten Pflegekräften entsprechend der gesamtdeutschen Beschäftigungsstruktur unter dem Bedarf.

12 Vgl. Görres, Stefan / Hasseler, Martina, Was Pflegebedürftige wirklich brauchen. Zukünftige Herausforderungen an eine bedarfsgerechte ambulante und stationäre pflegerische Versorgung, Hannover 2005, 21.

13 Vgl. Bundesverband der AWO e. V. (Hrsg.), Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege, 6.

14 Vgl. Deutscher Bundestag (Hrsg.), Schlussbericht der Enquete-Kommission.

15 Vgl. ebd.

16 Vgl. Afentakis / Maier, Projektionen des Personalbedarfs, 997 ff.

Bedarfs- und Angebotsentwicklung an Pflegevollkräften in Prognoseeinrichtungen mit beruflicher Flexibilität

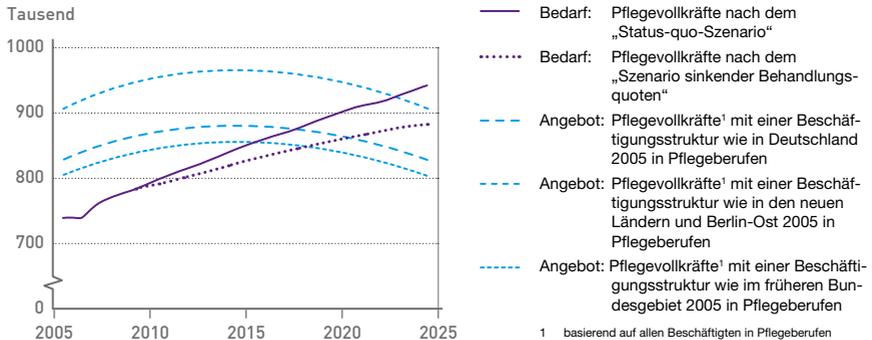


Abbildung 4

Aktuell kann der Mangel noch durch die Einstellung von Hilfskräften kompensiert werden (vgl. Abbildung 3). Aber auch unter Einbeziehung von an- und ungelerntem Pflegepersonal prognostizieren die Autoren bei gleichbleibender Zahl der Pflegebedürftigen einen Pflegepersonalmangel ab dem Jahr 2018. Rechnet man mit einem Rückgang des Behandlungsbedarfs, wird der Personalmangel für 3 Jahre später, also für das Jahr 2021 prognostiziert. Die Autoren kommen zu dem Schluss: Der Bedarf an Pflegepersonal „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 [...]. Bereits jetzt müssen fachfremde Arbeitskräfte um- oder angelernt werden, um ausgebildete Pflegekräfte zu ersetzen oder um diese in ihren Aufgaben zu unterstützen“¹⁷. Die Methodik von Afentakis und Maier eröffnet den Blick nicht allein auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen, sondern auch auf Möglichkeiten, diesen zu begegnen. Die Darstellungen veranschaulichen beispielsweise, dass in beruflicher Flexibilität und Beschäftigungsstrukturen Chancen liegen, um dem Personalmangel in der Pflege zu begegnen.

Angesichts dieser Lage ist in den kommenden Jahren mit einem zunehmenden Bedarf an professioneller Pflege zu rechnen, um sowohl der wachsenden Anzahl pflegebedürftiger Personen als auch den vielfältigen speziellen Anforderungen unterschiedlicher Anspruchsgruppen, Multimorbidität

¹⁷ Vgl. a. a. O., 1001.

Bedarfs- und Angebotsentwicklung an Pflegevollkräften in Prognoseeinrichtungen ohne berufliche Flexibilität

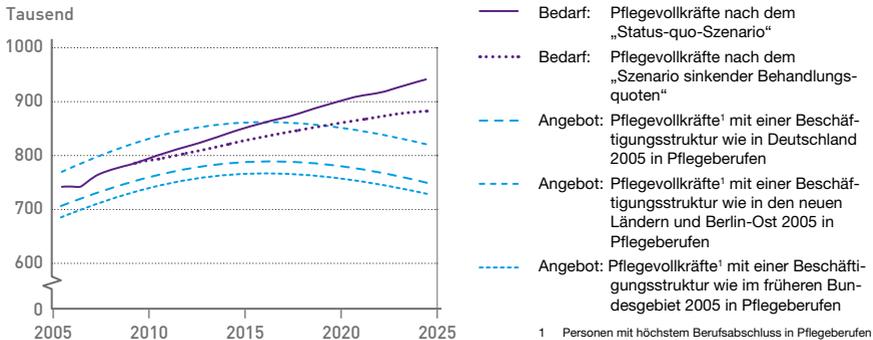


Abbildung 5

und komplexen Pflegesituationen medizinisch und psychologisch gerecht zu werden¹⁸.

Fazit: Es ergeben sich als Folgen des demografischen Wandels folgende Herausforderungen für die zukünftige Bedarfslage in der Pflege: Durch den Anstieg alter und hochaltriger Personen steigt die Nachfrage an qualifizierten Pflegefachkräften bei einem gleichzeitig sinkenden Angebot an Auszubildenden. Hinzu kommt eine alternde Belegschaft in den Pflegeeinrichtungen als Herausforderung für eine nachhaltige Sicherung des Fachkräftebedarfs bis spätestens 2030¹⁹. Eine Zunahme chronischer Krankheiten, Multimorbidität und damit einhergehend höhere Ansprüche an die Pflege bei gleichzeitiger Abnahme von familiärer Pflege und verschärften Rahmenbedingungen durch gesundheitspolitische Reformen sind Begleiterscheinungen des demografischen Wandels sowie sozio-kultureller und gesellschaftlicher Veränderungen²⁰.

18 Vgl. Bettig, Uwe, Aufgabendifferenzierung innerhalb der Pflegeprofession, in: Bettig, Uwe / Frommelt, Mona / Schmidt, Roland (Hrsg.), Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen (Gesundheitswesen in der Praxis), Heidelberg 2012, 9 ff.

19 Vgl. Fenchel, Volker, Demografische Aspekte des Fachkräftemangels, in: Bettig, Uwe / Frommelt, Mona / Schmidt, Roland (Hrsg.), Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen (Gesundheitswesen in der Praxis), Heidelberg 2012, 9 ff. sowie mehr hierzu im Kapitel 2.2 Aktuelle Situation in den Gesundheitsfachberufen.

20 Vgl. hierzu auch Kälble, Karl, Die ‚Pflege‘ auf dem Weg zur Profession? Zur neueren Entwicklung der Pflegeberufe vor dem Hintergrund des Wandels und der Ökonomisierung im Gesundheitswesen, in: Eurich, Johannes / Brink, Alexander / Hädrich, Jürgen u.a. (Hrsg.), Soziale Institutionen zwischen Markt und Moral. Führungs- und Handlungskontexte (Forschung Gesellschaft), Wiesbaden 2005, 217.

3 Die Gewinnung internationaler Fachkräfte als Strategie gegen Personalmängel?

Aktuell bestehen für den Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen nach Deutschland zwar weiterhin Beschränkungen. Der zunehmende Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitsmigrant/-innen bewirkt jedoch sowohl die Verstärkung einer umfassenden Beratungsstruktur für ausländische Fachkräfte als auch die Förderung von Maßnahmen der Willkommenskultur sowie zur Unterstützung von innerbetrieblichen Veränderungen und Öffnungstendenzen gegenüber anderen Kulturen. Die Mitteilung der Europäischen Kommission an den EU-Ministerrat und das Europäische Parlament über eine Migrationspolitik der Mitgliedstaaten der Europäischen Union aus dem Jahre 2000 bringt diese unterschiedlichen Tendenzen innerhalb Europas zum Ausdruck:

Wie die Analyse des wirtschaftlichen und demographischen Kontextes der Union und der Herkunftsländer zeigt, nimmt das Bewusstsein dafür zu, dass die auf Einwanderungsstopp angelegten Maßnahmen der vergangenen 30 Jahre der heutigen Lage nicht mehr entsprechen. Zum einen sind in den



letzten Jahren zahlreiche Drittstaatsangehörige in die Union gekommen, der Einwanderungsdruck steigt weiter und wird verstärkt von illegaler Einwanderung, Menschen schmuggel und Menschenhandel begleitet. Zum anderen haben mehrere Mitgliedstaaten angesichts des fortgesetzten Mangels an qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften damit begonnen, Drittstaatsangehörige von Ländern außerhalb der Union anzuwerben. Vor diesem Hintergrund müssen wir entscheiden, ob wir daran festhalten wollen, dass die Union dem Einwanderungsdruck widerstehen muss, oder ob wir bereit sind zu akzeptieren, dass die Einwanderung nicht aufzuhalten ist und angemessen geregelt werden sollte. Letzteres erfordert Zusammenarbeit mit dem Ziel, die positiven Wirkungen der Einwanderung für die Union, für die Migranten und für die Herkunftsländer zu maximieren. Angesichts dieser neuen Gegebenheiten hält es die Kommission für zweckmäßig, Arbeitsmigranten Möglichkeiten der legalen Einwanderung in die Union zu eröffnen²¹.

Internationale Fachkräfte werden insgesamt zunehmend als Potenzialträger für den deutschen Arbeitsmarkt und – mit Blick auf die Gesundheitsfachberufe – für das deutsche Gesundheitssystem wahrgenommen. Gleichzeitig wird deutlich, dass den wachsenden Bedarfen in diesem Berufsfeld, welches gleichzeitig einen Grundpfeiler der Daseins- und Gesundheitsversorgung unserer Gesellschaft darstellt, nicht mittels der Anwerbung Internationaler Fachkräfte allein zu begegnen ist. Vielmehr ist eine Vielzahl verschiedener Ansätze erforderlich, um dem Mangel an Fachkräften zu begegnen. Der Einsatz von ausländischen Potenzialen stellt dabei einen Baustein im Rahmen einer Gesamtstrategie dar, um den bestehenden Herausforderungen zu begegnen. Mit Blick auf die gesellschaftliche Wahrnehmung und Akzeptanz von Zuwanderungs- und Migrationsbewegungen wird sich freilich zeigen, ob darin die Chancen eines Perspektivwechsels liegen.

Zur aktuellen Situation im Aufenthaltsrecht sowie im Verfahren der Anerkennung beruflicher Qualifikationen informiert unsere Broschüre „Gewinnung und Bindung von internationalen Fachkräften in der Sozialwirtschaft – Informationen des Welcome Centers Sozialwirtschaft“.

21 KOM/2000/0757 endg., abrufbar unter <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52000DC0757> (abgerufen am 19.10.2015).

4 Standards für eine verantwortungsvolle Gewinnung von internationalen Fachkräften in der Sozialwirtschaft

Nicht nur aus der Perspektive internationaler Fachkräfte – unabhängig davon, ob bereits nach Deutschland zugewandert oder lediglich daran interessiert –, sondern insbesondere auch aus der wirtschaftlichen Perspektive von Unternehmen der Sozialwirtschaft besteht ein großes Interesse daran, den Gewinnungsprozess so auszugestalten, dass eine möglichst dauerhafte berufliche Bindung daraus resultiert. Von einem gelungenen Integrationsprozess hängt für die zugewanderte Fachkraft ihre persönliche Perspektive auf Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt und infolgedessen meist auch die jeweilige Existenzgrundlage ab. Auch das jeweilige Unternehmen der Sozialwirtschaft unternimmt sowohl mit Blick auf seinen Organisationsaufwand als auch auf finanzielle Risikoaspekte große Anstrengungen beim Prozess der Gewinnung einer Fachkraft aus dem Ausland. Ein großes Interesse an einer möglichst nachhaltigen Bindung besteht infolgedessen auf allen Seiten. Damit dieser anspruchsvolle Prozess möglichst langfristig erfolgreich verläuft, ist eine Vielfalt und Vielzahl von (betrieblichen, individuellen, familiären, gesellschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen, etc.) Belangen zu berücksichtigen und miteinander zu vereinbaren. Freilich spielt die Betrachtung ethischer Aspekte sowohl mit Blick auf die Zielgruppe der internationalen Fachkräfte und der Unternehmern der Sozialwirtschaft, als auch mit Blick auf weitere Kooperationspartner und Dienstleister dabei eine zentrale Rolle. Auch sind wir als Welcome Center Sozialwirtschaft (in kooperativer Trägerschaft der Landesverbände der Diakonie in Baden und in Württemberg) in Erfüllung unsers Auftrages gegenüber dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg einem Werterahmen verpflichtet, der die Interessen und die Rechte aller von uns Beratenen im Blick hat. Auf Grundlage unserer Beratungserfahrung und des Austausches mit unseren Kooperationspartnern haben wir eine Reihe von Kriterien ausgewiesen, die in jedem Anwerbeprojekt zu berücksichtigen sind. Diese Standards fairer Personalgewinnung sollen für Unternehmen der Sozialwirtschaft in zweierlei Hinsicht hilfreich sein:

- Für die Planung und Durchführung von Anwerbeprojekten. Überlegen Sie genau, ob und in welcher Weise die genannten Standards jeweils realisiert sind.
- Für die Auswahl von Kooperationspartnern bei Anwerbeprozessen (z.B. Recruiter, Personaldienstleister, Berater). Achten Sie darauf, dass Ihre Partner diese als Mindeststandards formulierten Kriterien berücksichtigen.

Der Kriterienkatalog kann für Internationale Fachkräfte dazu dienen, legitime Ansprüche an Projekte zu stellen.

Für das Welcome Center Sozialwirtschaft dient der Kriterienkatalog der Auswahl von Kooperationspartnern. Wir kooperieren nur mit den Institutionen, die diese Kriterien bedenken und berücksichtigen.

1 TRANSPARENZ IM LEISTUNGS- UND KOSTENPORTFOLIO VON RECRUITERN

Dass die Anwerbung von internationalen Fachkräften mit Kosten verbunden ist, steht außer Frage. Dienstleister, die nicht oder nicht komplett öffentlich refinanziert sind, müssen ihre Kosten den Auftraggebern in Rechnung stellen. Unproblematisch ist dies in der Regel, wenn Einrichtungen/Träger als Auftraggeber auftreten. Kritische Konstellationen können jedoch entstehen, wenn angeworbene internationale Fachkräfte mit intransparenten Kosten oder sonstigen Forderungen konfrontiert werden.

Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die internationalen Fachkräfte sich aus einer wirtschaftlichen, sozialen oder persönlichen Problemlage – oftmals aus individueller Not - heraus auf eine grenzüberschreitende Arbeitsmigration einlassen. Gerade diese Gruppe von internationalen Fachkräften steht dem Risiko möglicher Irreführung und möglicher Ausnutzung einer „Über-Untergeordneten-Situation“ im Verhältnis zwischen den Angeworbenen und dem Recruiter/Auftraggeber gegenüber. Sofern im Vermittlungsprozess Kosten oder sonstige Forderungen gegenüber den angeworbenen internationalen Fachkräften erhoben werden, ist auf Transparenz und Verhältnismäßigkeit hinsichtlich folgender Punkte zu achten: (a) Art und Höhe der Kosten; (b) Art der Leistungen des Recruiters, die einer verhältnismäßigen (Kosten-)Forderung gegenüber stehen müssen; (c) Etwaige Kostenrisiken, z.B. im Falle des Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses oder eines vorzeitigen Kündigens, etc.

2 SPRACHERWERB WIRD AKTIV UNTERSTÜTZT

Insbesondere im Bereich der Sozialwirtschaft, die von einem hohen Grad an Kommunikation mit den zu pflegenden Menschen geprägt ist, sind gute Kenntnisse der deutschen Sprache entsprechend dem Niveau B2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens unabdingbar, um den Aufgaben in der Einrichtung gerecht zu werden. Es müssen fundierte Modelle angeboten werden, welche die Möglichkeit eines grundlegenden Spracherwerbs bereits im Herkunftsland bedenken und darauf hinwirken, dass die Finanzierung – ggf. mithilfe von Finanzierungs- und Beteiligungsmodellen durch den anwerbenden Betrieb und/oder mithilfe von Förderprogrammen – gesichert ist und nicht allein im Verantwortungsbereich angeworbener Fachkräfte liegt.

3 KULTURELLE VORBEREITUNG WIRD VERMITTELT

Oftmals scheidet die dauerhafte Bindung der angeworbenen internationalen Fachkräfte aufgrund einer ausgebliebenen Klärung der Erwartungshaltung und Vorbereitung auf die kulturellen Herausforderungen im Vorfeld der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland. Von anwerbenden Einrichtungen oder Recruitern angebotene Modelle müssen ausreichend Zeit vorsehen zur Vermittlung von Hierarchie-Verständnis, Kommunikationsstil, Zeitaufteilung und Arbeitstempo, Nähe-Distanz-Verhältnis, Trennung von Arbeits- und Privatsphäre etc. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Vorbereitungsmaßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechenden Partnern kooperiert werden.

4 BERUFLICHE ANERKENNUNGSVERFAHREN WERDEN UMFASSEND VORBEREITET UND BEGLEITET

Bei einer überwiegenden Vielzahl der Berufe aus dem Bereich der Sozialwirtschaft handelt es sich um landesrechtlich reglementierte Berufe, deren Ausübung zwingend an das Durchlaufen eines Verfahrens zur beruflichen Anerkennung der ausländischen Qualifikation der internationalen Fachkräfte gebunden ist. Insbesondere für Drittstaatsangehörige stellt die Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung ein zwingendes Kriterium für den Erhalt eines Aufenthaltstitels dar.

Anwerbende Betriebe und Recruiter müssen über die Voraussetzungen und die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, aufenthaltsrechtliche Regelungen und Möglichkeiten der Nachqualifizierung infolge von Teilanerkennungen informiert sein. Darüber hinaus müssen berufliche Anerkennungsverfahren umfassend vorbereitet und begleitet werden. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Vorbereitungsmaßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechenden Partnern kooperiert werden.

5 ARBEITSRECHTSKONFORME VERTRÄGE UND GLEICHE BEDINGUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Als Grundlage des Arbeitsverhältnisses zwischen einer internationalen Fachkraft und einem Unternehmen der Sozialwirtschaft müssen Arbeitsverträge – neben dem selbstredenden Kriterium der arbeitsrechtlichen Konformität – zwingend fairen Regelungsgehalten entsprechen. So ist bei der Beschäftigung einer internationalen Fachkraft beispielsweise darauf zu achten, dass das (tarifliche) Lohnniveau, die Einsatz- und Dienstzeiten, ggf. die Vereinbarungen zur betrieblichen Alters- und Gesundheitsvorsorge etc. den mit der Belegschaft getroffenen Regelungen entsprechen. Eine Schlechterstellung der internationalen Fachkräfte muss dabei vermieden werden. Keinesfalls darf es zu (rechtlich fragwürdigen) vertraglichen Konstellationen kommen, welche die internationalen Fachkräfte z.B. im Falle nicht bestandener Sprachqualifikationen oder im Falle einer Rückkehr in das Herkunftsland durch Rückzahlungsklauseln in die Verschuldung führen.

6 BEI ANWERBUNG ZU AUSBILDUNGSZWECKEN: OPTIONEN BEI EINER MÖGLICHEN RÜCKKEHR INS HERKUNFTSLAND BEDENKEN

Es ist zu beachten, dass internationale Fachkräfte auch wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren könnten. Beispielsweise ist dies für die deutsche Ausbildung in der Altenpflege relevant: Vor allem die Ausbildung zum_r Altenpfleger_in findet sich neben wenigen weiteren Staaten in dieser Ausprägung lediglich in Deutschland und hat im Ausland kaum eine Entsprechung. Da die deutsche Ausbildung zum_r Altenpfleger_in deshalb kaum oder keinerlei berufliche Perspektive im Ausland bietet, hat die Anwerbung

von Migrantinnen und Migranten zu Ausbildungszwecken ihre Kehrseite in der fehlenden Rückkehroption. Anwerbende Betriebe und Recruiter sollten das Thema Rückkehroptionen bedenken. Bei Anwerbung zu Ausbildungszwecken sollten die Auszubildenden aus dem Ausland vorab über Perspektiven und Konsequenzen der deutschen Ausbildung informiert werden.

7 MAßNAHMEN ZUM BETRIEBLICHEN INTEGRATIONS-MANAGEMENT WERDEN ANGEBOTEN

Um eine dauerhafte Bindung der angeworbenen internationalen Fachkräfte zu ermöglichen, bedarf es neben der unter Standard Nr. 3 ausgeführten kulturellen Vorbereitung der internationalen Fachkräfte selbst einer Öffnung des Teams und des Betriebes zur Sicherung einer Willkommenskultur. Mittels vorbereitender Trainings zur Reflexion kultureller Gegebenheiten und zur Introspektive auf die betriebsinternen und individuellen Werte von Mitarbeitenden entsteht eine große Chance von gelebter Willkommenskultur, welche geeignet ist, die Attraktivität der Einrichtung als Arbeitgeber erheblich zu erhöhen und der Reduzierung von Menschen auf Humankapital vorzubeugen. Auch die wachsende Anzahl pflegebedürftiger Migrantinnen und Migranten spricht für die Notwendigkeit interkultureller Reflexion. Anwerbemodelle müssen ausreichend Zeit zur Öffnung des Teams und des Betriebes vorsehen. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Maßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechenden Partnern kooperiert werden.

8 EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX DER WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO) UND PRÜFUNG VON EINZELFÄLLEN ZUR VERMEIDUNG VON BRAIN DRAIN-EFFEKTEN

Neben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege hat auch die WHO sich für die Verantwortung gegenüber den Herkunftsländern stark gemacht. Zusätzlich zum Verhaltenskodex für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften von 2010 hat die WHO eine Liste mit 57 Staaten herausgegeben, aus denen die Abwerbung von Gesundheitsfachkräften wegen dort herrschender Personalmängel unzulässig ist. Diese ist zu berücksichtigen. Für Länder, die nicht von der WHO-Liste erfasst sind, ist eine zusätzliche Analyse erforderlich. Wenn eine mit Deutschland vergleich-



bare demografische Entwicklung droht oder ein erhöhter Fachkräftebedarf in der Sozialwirtschaft besteht, sind die Auswirkungen der Anwerbung auf diese Länder im Einzelfall kritisch zu prüfen. Zudem wird eine offensive Anwerbung aus laufenden Beschäftigungsverhältnissen im Herkunftsland nicht forciert.

Literaturverzeichnis

- Afentakis, Anja / Maier, Tobias, Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in den Pflegeberufen bis 2025, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik 11/2010, Wiesbaden 2010, 990-1002.
- Bettig, Uwe, Aufgabendifferenzierung innerhalb der Pflegeprofession, in: Bettig, Uwe/ Frommelt, Mona/Schmidt, Roland (Hrsg.), Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen (Gesundheitswesen in der Praxis), Heidelberg 2012.
- Bundesverband der AWO e. V. (Hrsg.), Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege. Positionspapier der AWO, Berlin 2013.
- Fenchel, Volker, Demografische Aspekte des Fachkräftemangels, in: Bettig, Uwe/ Frommelt, Mona/Schmidt, Roland (Hrsg.), Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen (Gesundheitswesen in der Praxis), Heidelberg 2012, 3-18.
- Görres, Stefan / Hasseler, Martina, Was Pflegebedürftige wirklich brauchen. Zukünftige Herausforderungen an eine bedarfsgerechte ambulante und stationäre pflegerische Versorgung, Hannover 2005.
- Hien, Wolfgang, Pflegen bis 67? Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte, Frankfurt am Main 2009.
- Hofmann, Irmgard, Die Rolle der Pflege im Gesundheitswesen. Historische Hintergründe und heutige Konfliktkonstellationen, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, (2012) (online publiziert am 29. August 2012).
- Hoffmann, Wolfgang / van den Berg, Neeltje / Dreier, Alina, Qualifikationskonzept für eine abgestufte Delegation medizinischer Tätigkeiten an nichtärztliche Berufsgruppen. Das Greifswalder 3-Stufen-Modell, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz (2013), (online publiziert am 23. Januar 2013).
- Kälble, Karl, Die ‚Pflege‘ auf dem Weg zur Profession? Zur neueren Entwicklung der Pflegeberufe vor dem Hintergrund des Wandels und der Ökonomisierung im Gesundheitswesen, in: Eurich, Johannes / Brink, Alexander / Hädrich, Jürgen u.a. (Hrsg.), Soziale Institutionen zwischen Markt und Moral. Führungs- und Handlungskontexte (Forschung Gesellschaft), Wiesbaden 2005, 215-246.

Online-Quellen

Borchart, D. / Galatsch, Michael / Dichter, Martin / Schmidt, S.G. / Hasselhorn, Hans Martin, Warum Pflegende ihre Einrichtung verlassen, 2011, abrufbar unter <http://www.next.uni-wuppertal.de/index.php?artikel-und-berichte-1> (zuletzt abgerufen am 20.10.2014).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2015.

Deutscher Bundestag 14. Wahlperiode, Drucksache 14/8800, Schlussbericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“, 28. 03. 2002, abrufbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/088/1408800.pdf> (abgerufen am: 16.10.2014).

Quellen der Abbildungen

Abbildungen 1 und 2: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2015.

Abbildung 3: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2015-06.pdf>, Stand: November 2015.

Abbildungen 4 und 5: Afentakis, Anja / Maier, Tobias, Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in den Pflegeberufen bis 2025, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik 11/2010, Wiesbaden 2010, 990-1002.

Stand: April 2016





Kriterium	Beschreibung	Antwort
<p>1. Sind private Akteure hinreichend transparent hinsichtlich ihrer Leistungen und Kosten?</p>	<p>Sofern Recruiter im Vermittlungsprozess Kosten oder sonstige Forderungen gegenüber den angeworbenen internationalen Fachkräften erheben, ist besonderer Wert zu legen auf Transparenz hinsichtlich (a) der Art sowie der Höhe der Kosten, (b) der Leistungen des Recruiters, die einer verhältnismäßigen (Kosten-)Forderung gegenüber stehen müssen sowie (c) hinsichtlich etwaiger Kostenrisiken, z.B. im Falle des Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses oder eines vorzeitigen Kündigens, etc. Dies dient dem Schutz vor Missbrauch und Irreführung der angeworbenen Fachkräfte, der Vermeidung von Ausnutzung einer „Über-Untergeordneten-Situation“ im Verhältnis zwischen den Angeworbenen und dem Recruiter/Auftraggeber sowie der Vermeidung ungerechter Risikoverteilung auf Kosten der internationalen Fachkräfte.</p>	<p>ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> unklar <input type="checkbox"/></p>
<p>2. Wird der Spracherwerb der internationalen Fachkräfte aktiv unterstützt?</p>	<p>Es müssen fundierte Modelle angeboten werden, welche die Möglichkeit eines grundlegenden Spracherwerbs bereits im Herkunftsland bedenken und darauf hinwirken, dass die Finanzierung – ggf. mithilfe von Finanzierungs- und Teilnahmungsmodellen durch den anbietenden Betrieb und/oder mithilfe von Förderprogrammen – gesichert ist und nicht allein im Verantwortungsbereich angeworbener Fachkräfte liegt.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>3. Wird die kulturelle Vorbereitung der internationalen Fachkräfte aktiv unterstützt?</p>	<p>Es muss ausreichend Zeit vorgesehen werden zur Vermittlung von Hierarchie-Verständnis, Kommunikationsstil, Zeitaufteilung und Arbeitstempo, Nähe-Distanz-Verhältnis, Trennung von Arbeits- und Privatphäre etc. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Vorbereitungsmaßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechenden Partnern kooperiert werden.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>4. Werden umfassende Vorbereitung und Begleitung von beruflichen Anerkennungsverfahren angeboten?</p>	<p>Anwerbende Betriebe und Recruiter müssen über die Voraussetzungen und die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, aufenthaltsrechtliche Regelungen und Möglichkeiten der Nachqualifizierung Infolge von Teilanerkennungen informiert sein. Darüber hinaus müssen berufliche Anerkennungsverfahren umfassend vorbereitet und begleitet werden. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Vorbereitungsmaßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechenden Partnern kooperiert werden.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

Kriterium	Beschreibung	Antwort
<p>5. Wird auf arbeitsrechtskonforme Verträge der vermittelten Internationalen Fachkräfte und auf gleiche Bedingungen am Arbeitsplatz geachtet?</p>	<p>Als Grundlage des Arbeitsverhältnisses zwischen einer Internationalen Fachkraft und einem Unternehmen der Sozialwirtschaft müssen Arbeitsverträge – neben dem selbststredenden Kriterium der arbeitsrechtlichen Konformität – zwingend fairen Regelungsgehalten entsprechen. So ist bei der Beschäftigung von Internationalen Fachkräften beispielsweise darauf zu achten, dass das (tarifliche) Lohnniveau, die Einsatz- und Dienstzeiten, ggf. die Vereinbarungen zur betrieblichen Alters- und Gesundheitsvorsorge etc. den mit der Belegschaft getroffenen Regelungen entsprechen. Eine Schlechterstellung Internationaler Fachkräfte muss dabei vermieden werden.</p>	<p>ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> unklar <input type="checkbox"/></p>
<p>6. Werden Rückkehrmöglichkeiten ins Herkunftsland bedacht?</p>	<p>Es ist zu beachten, dass internationale Fachkräfte auch wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren könnten. Beispielsweise ist dies für die deutsche Ausbildung in der Altenpflege relevant: Anwerbende Betriebe und Recruiter sollten das Thema Rückkehroptionen ins Herkunftsland bedenken. Bei Anwerbung zu Ausbildungszwecken sollten die Auszubildenden aus dem Ausland vorab über Perspektiven und Konsequenzen der deutschen Ausbildung informiert werden.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>7. Werden Maßnahmen des betrieblichen Integrationsmanagements durchgeführt?</p>	<p>Die Anwerbemodelle müssen ausreichend Zeit für das Integrationsmanagement im Betrieb vorsehen, um eine nachhaltige Willkommenskultur zu etablieren. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Maßnahmen nicht selbst leisten (können), sind sie dazu aufgerufen, mit entsprechenden Partnern zu kooperieren.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>8. Werden die Auswirkungen der Anwerbung auf die Situation im Herkunftsland berücksichtigt?</p>	<p>Die WHO hat eine Liste mit 57 Staaten veröffentlicht, aus denen die Abwerbung von Gesundheitsfachkräften wegen dort herrschender Personalmängel unzulässig ist. Diese ist zu berücksichtigen. Für Länder, die nicht von der WHO-Liste erfasst sind, ist eine zusätzliche Analyse erforderlich. Wenn eine mit Deutschland vergleichbare demografische Entwicklung droht oder ein erhöhter Fachkräftebedarf in der Sozialwirtschaft besteht, sind die Auswirkungen der Anwerbung auf diese Länder kritisch zu prüfen. Zudem wird eine Abwerbung aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen nicht forciert.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>



Baden-Württemberg
 MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT



Kontakt zum Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg

Ihre Ansprechpartnerinnen in Karlsruhe:



Dr. Christine Böhmig
boehmig@diakonie-baden.de
Tel.: +49 (159) 0400 2015



Aleksandra Walter
walter@diakonie-baden.de
Tel.: +49 (159) 0403 6616

Ihre Ansprechpartner/-innen in Stuttgart:



Olivia Brohl-Schaffron
brohl-schaffron.o@diakonie-wue.de
Tel.: +49 (711) 1656 472



Gunther Müller
mueller.g@diakonie-wue.de
Tel.: +49 (711) 1656 217



Josef Minarsch-Engisch
minarsch-engisch.j@diakonie-wue.de
Tel.: +49 (711) 1656 170

www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de/kontakt/

Leitung: Dr. Kornelius Knapp
stv. Leitung: Jürgen Blechinger



Welcome Center
Sozialwirtschaft

Diakonie 
Baden-Württemberg

www.welcome-center-sozialwirtschaft.de

Das Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg wird vom
Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg gefördert.



Allianz für Fachkräfte
Baden-Württemberg



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT